

COLECCIÓN  
INVESTIGACIÓN

# INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE GÉNEROS Y DERECHOS HUMANOS - UPTC



**Wilma Nury Blanco Ruiz**  
**Luisa Amézquita Aguirre**  
**William Ernesto Condiza Plazas**  
**Ruby Lisbeth Espejo Lozano**

**Wilma Nury  
Blanco Ruiz**

Docente e investigadora de la Escuela de Ciencias Sociales y de las Maestrías en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). Magíster en Desarrollo Rural de la UPTC y Socióloga de la Universidad Cooperativa de Colombia. Investigadora en temas relacionados con la perspectiva de género, las mujeres rurales y las problemáticas de género en las universidades. Es integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG) de la UPTC, de categoría A ante Minciencias (2022). Fue directora de la Casa de la Mujer UPTC y actualmente es la Coordinadora del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la misma universidad.

Correo electrónico:  
vilma.blanco@uptc.edu.co  
ORCID:  
<https://orcid.org/0009-0000-0636-994X>

**Luisa de Marillac  
Amézquita Aguirre**

Docente de la Escuela de Educación Infantil de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Profesora del Doctorado en Ciencias de la Educación y de la Maestría en Derechos Humanos de la Facultad Seccional Chiquinquirá. Doctora en Ciencias de la Educación, Especialidad en Pedagogía Escolar (Università Pontificia Salesiana di Roma, Italia). Licenciada en Ciencias de la Educación (Educación Preescolar) de la UPTC. Fue directora de la Casa de la Mujer UPTC. Es integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG) de la UPTC, de categoría A ante Minciencias (2022), y del Grupo Infancias y Expresiones (GIEX).

Correo electrónico:  
luisa.amezquita@uptc.edu.co  
ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0001-7480-7614>

**Investigación y creación del Observatorio de Géneros y Derechos  
Humanos - UPTC**

Wilma Nury Blanco Ruiz  
Luisa Amézquita Aguirre  
William Ernesto Condiza Plazas  
Ruby Lisbeth Espejo Lozano



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA  
2023**

Investigación y creación del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos-UPTC / Creation and Research Project about the UPTC's Gender and Human Rights Observatory / Blanco Ruiz, Wilma Nury; Amézquita Aguirre, Luisa de Marillac; Condiza Plazas, William Ernesto; Espejo Lozano, Ruby Lisbeth. Tunja: Editorial UPTC, 2023. 94 p.

ISBN (impreso) 978-958-660-771-1

ISBN (ePub) 978-958-660-772-8

Incluye referencias bibliográficas

1. Universidad. 2. Observatorio. 3. Violencia de género. 4. Derechos humanos. 5. Acoso. 6. Discriminación. (Dewey 300/21) (Thema JPVH - Derechos humanos, derechos civiles)



**Uptc**  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia



Primera Edición, 2023

50 ejemplares (impresos)

Investigación y creación del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos UPTC  
Creation and Research Project about the UPTC's Gender and Human Rights Observatory

ISBN (impreso) 978-958-660-771-1

ISBN (ePub) 978-958-660-772-8

Colección Investigación UPTC N°. 275

© Wilma Nury Blanco Ruiz, 2023

© Luisa de Marillac Amézquita Aguirre, 2023

© William Ernesto Condiza Plazas, 2023

© Ruby Lisbeth Espejo Lozano, 2023

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2023

Editorial UPTC

Edificio Administrativo – Piso 4

La Colina, Bloque 7, Casa 5

Avenida Central del Norte 39-115, Tunja, Boyacá

comite.editorial@uptc.edu.co

www.uptc.edu.co



**Rector, UPTC**

Enrique Vera López

**Comité Editorial**

Dr. Carlos Mauricio Moreno Téllez

Dr. Jorge Andrés Sarmiento Rojas

Dra. Yolima Bolívar Suárez

Dra. Ruth Maribel Forero Castro

Mg. Pilar Jovanna Holguín Tovar

Dra. Nelsy Rocío González Gutiérrez

Dr. Óscar Pulido Cortés

Mg. Edgar Nelson López López

**Editor en Jefe**

Ph. D. Witton Becerra Mayorga

**Coordinadora Editorial**

Andrea María Numpaque Acosta

**Corrección de Estilo**

Mg. José Inocencio Becerra

**Diseño Portada e Impresión**

**Editorial JOTAMAR S.A.S.**

Calle 57 No. 3 - 39.

Tunja - Boyacá - Colombia.

Libro financiado por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión - Dirección de Investigaciones de la UPTC. Se permite la reproducción parcial o total, con la autorización expresa de los titulares del derecho de autor. Este libro es registrado en Depósito Legal, según lo establecido en la Ley 44 de 1993, el Decreto 460 de 16 de marzo de 1995, el Decreto 2150 de 1995 y el Decreto 358 de 2000.

Impreso y hecho en Colombia - Printed and made in Colombia

Libro resultado de investigación del proyecto Observatorio de Géneros y Derechos Humanos con SGI 2540

Citar este libro / Cite this book

Blanco Ruiz, W., Amézquita Aguirre, L., Condiza Plazas, W. & Espejo Lozano, R. (2023). *Investigación y creación del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos UPTC*. Editorial UPTC.

doi: <https://doi.org/10.19053/9789586607711>

# RESUMEN

---

Este libro es producto de un proceso de investigación situada realizado durante los años 2020 y 2021 por el Grupo de Investigación GIEPEG de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, con el propósito de reconocer la situación en temas de género en la institución a partir de las siguientes categorías: discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y vulneración de derechos humanos en la comunidad académica. Con base en la información recopilada a nivel institucional, se proponen los lineamientos para la creación de un Observatorio de Géneros y Derechos Humanos. La investigación se efectuó a partir de una metodología mixta. Como herramientas de investigación se formularon encuestas, preguntas abiertas y grupos focales. Los resultados llevaron a la creación del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC, mediante el Acuerdo 053 de 2021 del Consejo Superior. El observatorio posibilita el seguimiento, la investigación y la proyección de la universidad en sus dos temas centrales; además, contribuye con la creación de condiciones que favorezcan el fomento y el respeto de los derechos humanos en los diferentes estamentos de la universidad y la sociedad.

**Palabras clave:** universidad, observatorio, violencia de género, derechos humanos, acoso, discriminación.

# ABSTRACT

---

This book is the product of a research process carried out during 2020-2021 by the research group GIEPEG of the UPTC with the purpose of understanding topics on gender within the institution. The categories we looked at included discrimination, sexual harassment, workplace harassment, gender violence, and human rights violations in the academic community. In doing so, we proposed university guidelines for the newly created Gender and Human Rights Monitoring Center. For this proposal, we used mixed-method research through surveys, open-ended questions, and focus group discussions. The results led to the creation of the UPTC Gender and Human Rights Observatory Center under Agreement 053 of 2021 by the Superior Council. The observatory center enables monitoring, research, and the university's development, all which contribute to the creation of conditions that encourage sponsorship and the respect for human rights in the different strata of the university and society.

**Keywords:** university, observatory, gender violence, human rights, harassment, discrimination.

# AUTORAS/AUTOR

---

## **Wilma Nury Blanco Ruiz**

Docente e investigadora de la Escuela de Ciencias Sociales y de las Maestrías en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). Magíster en Desarrollo Rural de la UPTC y Socióloga de la Universidad Cooperativa de Colombia. Investigadora en temas relacionados con la perspectiva de género, las mujeres rurales y las problemáticas de género en las universidades. Es integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG) de la UPTC, de categoría A ante Minciencias (2022). Fue directora de la Casa de la Mujer UPTC y actualmente es la Coordinadora del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la misma universidad.

Correo electrónico: [vilma.blanco@uptc.edu.co](mailto:vilma.blanco@uptc.edu.co)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0636-994X>

## **Luisa de Marillac Amézquita Aguirre**

Docente de la Escuela de Educación Infantil de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Profesora del Doctorado en Ciencias de la Educación y de la Maestría en Derechos Humanos de la Facultad Seccional Chiquinquirá. Doctora en Ciencias de la Educación, Especialidad en Pedagogía Escolar (Università Pontificia Salesiana di Roma, Italia). Licenciada en Ciencias de la Educación (Educación Preescolar) de la UPTC. Fue directora de la Casa de la Mujer UPTC. Es integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG) de la UPTC, de categoría A ante Minciencias (2022), y del Grupo Infancias y Expresiones (GIEX).

Correo electrónico: [luisa.amezquita@uptc.edu.co](mailto:luisa.amezquita@uptc.edu.co)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7480-7614>

## **William Ernesto Condiza Plazas**

Docente de la Escuela de Ciencias Sociales y la Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Doctor en Ciencias de la Educación, RUDECOLOMBIA-CADE, UPTC. Máster en Derechos Humanos. Sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Miembro del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG), de Categoría A ante Minciencias (2022).

Correo electrónico: [william.condiza@uptc.edu.co](mailto:william.condiza@uptc.edu.co)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9224-3146>

## **Ruby Lisbeth Espejo Lozano**

Docente de la Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental y del Doctorado en Ciencias de la Educación de la UPTC. Doctora en Ciencias de la Educación, RUDECOLOMBIA-CADE, UPTC. Magíster en Desarrollo Educativo y Social, Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Especialista en Educación en Derechos Humanos, Universidad Santo Tomás (USTA). Licenciada en Ciencias de la Educación (Sociales y Económicas), UPTC. Investigadora asociada, integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Género y Derechos Humanos (GIEPEG), de categoría A ante Minciencias (2022).

Correo electrónico: [ruby.espejo@uptc.edu.co](mailto:ruby.espejo@uptc.edu.co)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9025-7349>

# Tabla de contenido

---

<b>Introducción.....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo I.</b>	
Antecedentes, teorías y referentes conceptuales de base.....	15
1.1. Antecedentes.....	15
1.2. Estado de la cuestión sobre los observatorios de género y derechos humanos.....	20
1.3. Consideraciones y referentes conceptuales orientadores.....	22
1.3.1. Patriarcado.....	23
1.3.2. Perspectiva de género.....	24
1.3.3. Violencia de género.....	26
1.3.4. Acoso sexual.....	26
1.3.5. Acoso laboral.....	27
1.3.6. Discriminación.....	27
1.3.7. Interseccionalidad.....	28
1.3.8. Derechos humanos.....	29
<b>Capítulo II.</b>	
Indagaciones sobre asuntos de género en la UPTC.....	31
2.1. Descripción del componente cuantitativo.....	32
2.1.1. Caracterización de la población.....	33



2.1.2. Resultados relacionados con experiencias de acoso físico, verbal y laboral.....	41
2.2. Descripción del componente cualitativo.....	51
2.2.1. Vulneración de derechos humanos.....	52
2.2.2. Acoso sexual.....	59
2.2.3. Acoso laboral.....	67
2.3. Principales resultados.....	73
<b>Capítulo III.</b>	
Observatorio de Géneros y Derechos Humanos (OGDDHH, UPTC).....	75
3.1. Temas emergentes y sugerencias para abordar en el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC.....	77
3.2. Lineamientos para la organización del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC.....	80
3.2.1. Normatividad.....	80
3.2.2. Conformación.....	82
3.2.3. Funciones.....	83
3.2.4. Líneas de acción y estrategias.....	83
<b>Corolario.....</b>	<b>85</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>87</b>

# Índice de figuras

---

Figura 1. Autoidentificación de identidad de género.....	35
Figura 2. Opción sexual.....	35
Figura 3. Edad de participantes.....	36
Figura 4. Autoidentificación y autorreconocimiento étnico.....	37
Figura 5. Máximo nivel educativo.....	38
Figura 6. Tipo de vinculación laboral.....	39
Figura 7. Tiempo de vinculación.....	40
Figura 8. ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel físico con personal vinculado a la UPTC?.....	43
Figura 9. ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel verbal con personal vinculado a la UPTC?.....	45
Figura 10. ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel no verbal en la UPTC?.....	47
Figura 11. ¿Ha vivido o experimentado en su trabajo las siguientes situaciones que pueden ser consideradas como acoso laboral?.....	49
Figura 12. Expectativa de los estamentos hacia el trabajo del observatorio.....	78

## Índice de tablas

---

Tabla 1. Enlaces para encuesta por estamentos.....	31
Tabla 2. Participantes en la investigación.....	32

## Índice de mapas

---

Mapa 1. Lugar de origen.....	37
------------------------------	----

# Introducción

---

En el año 2019, el Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG), de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, propuso un proyecto de investigación que posibilitara la creación de un observatorio que diera cuenta de la situación de géneros y derechos humanos en la universidad.

El proceso investigativo consideró la participación de los tres estamentos que conforman a la comunidad universitaria (estudiantes, profesorado y personal administrativo) con el objetivo de proponer los lineamientos para la creación institucional del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC, como instancia de investigación, reflexión y extensión que oriente una política transversal en los estamentos universitarios. Para ello, el proyecto postuló tres momentos: en primer lugar, revisar los datos disponibles en la universidad para conocer la conformación de la población universitaria, diferenciada por sexo y tipo de vinculación (en el caso del profesorado y del personal administrativo). En segundo lugar, recopilar información de los tres estamentos de la universidad sobre acoso sexual, discriminaciones y violaciones a los derechos humanos en la institución y, finalmente, compartir el balance sobre los resultados de la investigación para estructurar la propuesta del observatorio.

El desarrollo metodológico se concibe desde un enfoque mixto que articula aspectos de investigación cualitativa y cuantitativa. El componente cualitativo parte de talleres de sensibilización en género para brindar referentes conceptuales a los y las participantes. Se conforman grupos focales para debatir sobre las categorías de la propuesta investigativa; asimismo, se realizan entrevistas a profundidad y entrevistas semiestructuradas a personas de los tres estamentos de la

sede central, de Tunja. Por su parte, el enfoque cuantitativo permitió diseñar, aplicar y analizar encuestas a la población universitaria: estudiantes, profesores/profesoras y personal administrativo de todas las sedes de la UPTC. Las categorías abordadas en el proyecto se concretan así: discriminación, violencias de género, acoso sexual, acoso laboral y vulneración de derechos humanos.

Una vez concluida la investigación, se presentan los resultados, no solamente a la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, como correspondería, sino también al Consejo Académico, instancia que recomienda al equipo de investigación la elaboración y exposición de un proyecto de Acuerdo al Consejo Superior de la universidad para la creación del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos, acción que se materializa con el Acuerdo 053 de 2021.

El grupo de investigación considera importante compartir este proceso de creación del observatorio. En consecuencia, a continuación, en tres capítulos, se describe la experiencia tomando como punto de partida los antecedentes del Grupo GIEPEG, el estado de la cuestión de los observatorios a nivel nacional e internacional y los referentes conceptuales orientadores (Capítulo I).

El Capítulo II presenta los resultados del análisis cuantitativo, reflejados en la descripción de las respuestas a la encuesta que se aplicó a los estamentos universitarios. El plan de análisis cuantitativo de los datos se basó en la identificación de variables sociodemográficas relacionadas con situaciones de violencia de género, discriminación, acoso sexual y laboral y vulneración de derechos humanos. Se utilizó estadística descriptiva para generar frecuencias, medidas de tendencia central, dispersión y análisis de comparación, lo que permitió conocer las principales características de la población encuestada y las situaciones antes mencionadas. Para lo cualitativo se valoran las respuestas generadas por los tres estamentos universitarios, en relación con las preguntas abiertas de la encuesta aplicada. Sus contenidos permiten un análisis fonomenológico y la descripción situada de la vulneración de derechos, acoso sexual y acoso laboral en la UPTC. Los resultados cuantitativos y cualitativos para su abordaje consideran las cuestiones éticas establecidas por la universidad.

Finalmente, el Capítulo III toma como base el recorrido investigativo y concreta los lineamientos para la puesta en marcha del observatorio.

Es oportuno agradecer al estudiantado de la UPTC que en el 2018 conformó el comité de género –en el marco del paro nacional de las universidades públicas–, que logró acordar con las directivas de la institución, especialmente con la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE), la necesidad de apoyar la propuesta elaborada por el GIEPEG, de acuerdo con la historia académica e investigativa del grupo. De igual manera, el agradecimiento se extiende a la Vicerrectoría Académica, al Consejo Académico y al Consejo Superior, así como a la comunidad upetecista participante en el proceso. En este mismo sentido, extendemos nuestro reconocimiento a la socióloga Patricia Barrera por el diseño, realización de talleres y trabajo con grupos focales; su aporte fue decisivo para el reconocimiento de las vivencias de la comunidad universitaria relacionadas con la investigación.

Es importante mencionar que, a la luz de los resultados de esta investigación, y en consonancia con el análisis e interpretaciones de la encuesta, los grupos focales, las entrevistas semiestructuradas y a profundidad, se motiva la generación de discusiones para la propuesta de otros proyectos que enriquezcan el campo de los estudios en géneros y derechos humanos.



# Capítulo I.

---

## **Antecedentes, teorías y referentes conceptuales de base**

### **1.1. Antecedentes**

El Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos surge en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en el año de 1996, con una primera denominación: Grupo de Investigaciones Interdisciplinarias de Estudios para la Equidad de Género (GIE-PEG). De los primeros quince años de su trayectoria investigativa a nivel regional y nacional, se destacan investigaciones como el “Diagnóstico de la situación socioeconómico y política de la mujer en Boyacá”, desarrollado en convenio con la Gobernación de Boyacá y la Consejería de Mujer y Género de la Presidencia de la República; de otro lado, también realizó, en convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la “Caracterización laboral y de salud desde la perspectiva de género de las mujeres usuarias de los servicios del ICBF regional Boyacá”. De igual modo, se concretan investigaciones sobre “La mujer campesina boyacense: sus roles y participación en la actividad productiva y reproductiva”, UPTC e Instituto de Investigaciones y Formación Avanzada (IIFA), Tunja, 1998; el trabajo de grado de maestría “Amasijos y golosinas típicas: la participación de las mujeres en el desarrollo rural de Arcabuco”, en 2006; trabajos de ascenso en el escalafón institucional como: “Madres comunitarias de Tunja: una mirada a sus condiciones socioeconómicas y laborales”, UPTC, Tunja, 2006, y “Balance de las investigaciones de mujeres y género en la UPTC, 1996-2010”, entre otros.

Con el propósito de responder a nuevas temáticas y demandas investigativas, como los derechos humanos, el Grupo de Investigaciones



Interdisciplinarias de Estudios para la Equidad de Género (GIEPEG), en el año 2013, modifica su denominación por la de Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos, pero conserva su sigla (GIEPEG) en el Sistema de Grupos de Investigación (SGI) de la universidad. El grupo es promovido por profesoras de la Escuela de Ciencias Sociales y fortalecido en su trayectoria con docentes y estudiantes de diversos programas de la universidad, fundamentándose en el objetivo inicial de “Sensibilizar a la comunidad académica y a la sociedad para que a partir de una nueva mirada interprete los procesos de socialización, conciba la conformación de la sociedad desde la perspectiva de género y se propicie el establecimiento de igualdad de oportunidades, tanto para mujeres como para hombres, en los diversos espacios académicos, políticos, sociales y económicos”<sup>1</sup>.

Este grupo se caracteriza por su recurrencia a los aportes del movimiento feminista, las teorías feministas y otras teorías críticas de la sociedad que cuestionan directamente el modelo patriarcal. Además, porque diseña propuestas investigativas alrededor de espacios de reflexión y debate sobre los derechos humanos, la equidad de género y la educación.

Como proyecto de investigación y extensión, el GIEPEG construyó la propuesta de creación de la Casa de la Mujer UPTC, que se fundó en el año 2003, como espacio de investigación y extensión sobre temas de género y derechos humanos.

En su recorrido, integrantes del grupo de investigación participan activamente en conferencias, ponencias en eventos locales, nacionales e internacionales, así como en las jornadas de investigación de la universidad, que se llevan a cabo cada año, contribuyendo con ello en las actividades de extensión de la institución a la comunidad. También ha realizado exposiciones en el Museo Nacional y en los museos locales del departamento de Boyacá, relacionadas con las mujeres víctimas del conflicto armado.

---

<sup>1</sup> Este objetivo reposa entre los documentos del archivo del grupo y en la Dirección de Investigaciones de la universidad, con fecha de 1996.

A lo anterior se suman diferentes iniciativas investigativas, como trabajos de grado en la modalidad de proyectos monográficos o pasantías en el pregrado, trabajos de grado de maestrías y tesis doctorales, que han aportado a la visión investigativa sobre mujeres rurales, mujeres víctimas del conflicto armado, estudiantes en condición de vulnerabilidad, derechos humanos, género y salud, entre otros. Dentro de las últimas acciones del grupo de investigación se culminaron dos proyectos: “Memorias, víctimas y representación del conflicto colombiano” dentro del Acuerdo de colaboración entre la Universidad de Liverpool y la UPTC en el año 2018 y, “Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia” con código SGI-2540 en el año 2019.

Una actividad significativa del grupo en la apropiación social del conocimiento se produce a través de UPTC Radio, 104.1 FM, emisora de la universidad, específicamente con la transmisión de dos programas de radio: el primero, “Complicidades”, creado por las integrantes del GIEPEG, profesoras de la Facultades de Ciencias de la Educación y Ciencias de la Salud, y con emisiones semanales durante los años 2001-2003; el segundo, “Cuestión de género”, de la Casa de la Mujer UPTC, realizado en convenio interno con la Escuela de Ciencias Sociales y bajo la dirección de una de las profesoras integrantes del GIEPEG. Desde 2010 hasta la fecha este programa ha abordado semestralmente distintas temáticas en torno a los géneros en los ámbitos socioculturales y políticos. Generalmente, los programas son efectuados por estudiantes que hacen su práctica social en la modalidad de pasantía<sup>2</sup>. Su propósito es que el grupo pueda compartir con la audiencia local y regional conocimientos sobre educación en géneros, feminismos y derechos humanos.

Además de la trayectoria del Grupo GIEPEG, también es importante agregar que existen antecedentes institucionales que dan cuenta de iniciativas, tanto administrativas como académicas, que se han ocupado de aspectos relacionados con el género y los derechos humanos.

---

<sup>2</sup> Resolución 016 de 2009 del Consejo Académico de la UPTC, por la cual se reglamentan las modalidades de grado para los estudiantes de programas de pregrado.

Es el caso del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (2011-2014), donde se propuso la creación de un Observatorio Social de Equidad de Género. A este respecto, también se realizó una pasantía en la Casa de la Mujer UPTC, durante el primer semestre del año 2014, con el propósito de indagar por elementos que contribuyeran a una propuesta para el observatorio, dirigida por una profesora integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos de la UPTC<sup>3</sup>. De igual forma, en el año 2017, una estudiante de la Escuela de Psicopedagogía<sup>4</sup> presentó el documento titulado “Informe para el desarrollo y propuesta de política pública universitaria de géneros”<sup>5</sup>.

Finalmente, para el caso del observatorio que nos ocupa, es importante resaltar que en el marco del paro nacional universitario de 2018 las universidades públicas presentaron un pliego de peticiones para discutir en la mesa de negociación con el gobierno nacional diferentes asuntos concernientes a la educación superior. Dentro de las dinámicas de aquel evento, se decidió que el movimiento estudiantil de cada universidad pública contaría con su propio pliego de exigencias. El pliego que concentra los puntos de negociación con las directivas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia incluye, en el octavo punto, las problemáticas de género al interior de la institución universitaria.

Producto de lo anterior, la Comisión de Género del movimiento estudiantil de la UPTC invita a integrantes del Grupo de Investigación GIEPEG, y a representantes de la Casa de la Mujer UPTC y de Bienestar Universitario a una reunión. Allí, los participantes concluyen reconociendo la existencia de diferentes problemáticas que atañen a la comunidad universitaria relacionadas con asuntos de género. Se evidencia la necesidad de fortalecer institucionalmente instancias que atiendan estas situaciones desde las perspectivas de género y derechos humanos.

---

3 Pasantía de la estudiante Yury Alexandra Mora Guzmán, de la Escuela de Ciencias Sociales, dirigida por la profesora Gladys Martín, del Grupo GIEPEG.

4 Estudiante Marcela Sánchez, de la Licenciatura en Psicopedagogía de la UPTC. Ella contó con la asesoría de la profesora Gladys Martín del Grupo GIEPEG.

5 Este informe se encuentra en los archivos de la Asociación Sindical de Profesores Universitarios (ASPU) en Tunja.

En consecuencia, para contribuir en el diseño y formulación de una política orientada a superar situaciones de discriminación, violencias de género y vulneración de derechos humanos, el GIEPEG formula en el año 2019 el proyecto de investigación que conduce a proponer los lineamientos para la conformación, consolidación e institucionalización de un Observatorio de Géneros y de Derechos Humanos en la UPTC.

La creación de un Observatorio de Géneros y Derechos Humanos es una demanda frecuentemente mencionada por los estamentos que conforman a la comunidad académica de la universidad, a través de pliegos de peticiones, negociaciones sindicales con la administración, cartas y solicitudes de diversa naturaleza expresando la necesidad de crear el observatorio con el fin de que contribuya a dar cumplimiento con la normatividad nacional y la transformación permanente de la sociedad.

Simultáneamente, con la propuesta investigativa es importante tener en cuenta que en el Plan de Desarrollo de la institución (2019-2022) se incluye el propósito de la creación del Observatorio de Géneros. Por otro lado, no se puede desconocer tanto las acciones de Bienestar Universitario, como las de la Vicerrectoría Académica, en la promoción y difusión de actividades y normativa para “la construcción de una cultura de convivencia, respeto y garantías para los derechos humanos en la UPTC”<sup>6</sup>. De forma simultánea, se establecen protocolos para la “prevención, atención, protección y seguimiento a víctimas de acoso, violencia sexual y basado en género”<sup>7</sup> y la proyección de la política de educación superior inclusiva que fortalece el ingreso, permanencia y graduación a poblaciones vulnerables en la universidad<sup>8</sup>.

En este contexto, la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) apoya el proyecto de investigación presentado por el GIEPEG, titulado “Observatorio de Géneros y Derechos Humanos”, que concreta su ejecución durante los años 2020 y 2021.

---

<sup>6</sup> Resolución 2933 de 2019.

<sup>7</sup> Resolución 4213 de 2019.

<sup>8</sup> Acuerdo 015 de 2021, aprobado por el Consejo Superior.

En el desarrollo del proyecto, en primera instancia, se revisan documentos sobre los observatorios de géneros y derechos humanos de universidades nacionales e internacionales, de organismos supranacionales y se definen los referentes teóricos y conceptuales, tal como se presenta a continuación.

## **1.2. Estado de la cuestión sobre los observatorios de género y derechos humanos**

El estado de la cuestión se construye a partir de la consulta de páginas web oficiales, donde se examinan los criterios de diferentes observatorios de universidades de España, México, Argentina y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), así como observatorios en Colombia. En consecuencia, se seleccionan como orientadores que aportan elementos a la investigación los siguientes observatorios.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) cuenta con el Observatorio de Igualdad de Género, que tiene el propósito de analizar la garantía de las directrices internacionales sobre la equidad de género en la región. Además, reporta estadísticas e instrumentos a los que los gobiernos pueden recurrir. También se caracteriza por la constante actualización de datos e indicadores que muestran la toma de decisiones de las mujeres en relación con la igualdad de género, en temas económicos, sociales, políticos y demográficos. El observatorio ofrece soporte técnico y de formación a los Estados y gobiernos de la región, así como a las entidades interesadas sobre participación y representación política, violencias de géneros y derechos reproductivos, entre otros (CEPAL, 2016).

El Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (en España) se concibe como recurso estadístico para la promoción de la igualdad de género y es gestionado por la Unidad de Igualdad de la Universidad. Se propone la actualización y el análisis de datos, y trabaja de manera conjunta con las dependencias de informática y calidad de la institución (Universidad de Alicante, 2021).

Por su parte, el Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza promociona la igualdad de persona para estudiantes, profesorado y personal administrativo y de servicios (Universidad de

Zaragoza, 2018). Es un ente que depende del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social.

El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) de México, es un proyecto interinstitucional que procesa información de las instituciones de educación superior mexicanas –con insumos recabados–, el Centro de Investigación y Estudios de Género (CIEG-UNAM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra Mujeres (CONAVIM), la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género RENIES y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (ANUIES, 2018).

Desde su campo de acción, el Observatorio de Igualdad de Género y Derechos Humanos (OIGDH) de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Nacional del Nordeste de Argentina, busca ser un espacio de estudio, investigación y reflexión que estudie, visibilice y promueva la igualdad de género tanto en la universidad como en su entorno. También, hace seguimiento a las políticas de género y se interesa por fortalecer las relaciones con el Estado y las organizaciones de la sociedad (Universidad Nacional del Nordeste, 2016).

El Observatorio de Género y Derechos Humanos de la Universidad del Chubut, Argentina, se articula con la Subsecretaría de Derechos Humanos de la provincia para fortalecer, con los resultados de sus investigaciones, la construcción de políticas públicas con el fin de trabajar intersectorial e interinstitucionalmente en la perspectiva de género y derechos humanos para la provincia (Universidad del Chubut, 2021).

El Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia (OAG-UN), además de fortalecer la cultura de género en la institución, ejerce un seguimiento a las políticas institucionales de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (Universidad Nacional de Colombia, 2016).

Finalmente, el Observatorio de Género de Nariño gestiona información y conocimiento como estrategia para visibilizar la situación de

las mujeres y de la población LGBTIQ+ del departamento de Nariño, con el propósito de disminuir las brechas de género y realizar un seguimiento al cumplimiento de la normatividad. Además, aporta a las instituciones del departamento información sobre la situación de las mujeres y de la población diversa para contribuir a la construcción de políticas públicas (Universidad de Nariño, 2016).

### **1.3. Consideraciones y referentes conceptuales orientadores**

La investigación se orienta teóricamente en los estudios decoloniales, centrados en autoras y en estudios que abordan los temas de géneros y feminismos, en un campo teórico crítico que problematiza lo que se sabe y piensa como natural y normalizado, y que además se reproduce en instituciones como las universitarias. Las relaciones e interacciones sociales que se dan entre las personas generalmente se expresan de manera jerárquica, discriminatoria y hostil; eso afecta la dignidad de las personas en razón de variables como el género, la condición laboral, de discapacidad o de edad, el lugar de procedencia, el rendimiento profesional y académico, entre otros.

Los referentes teóricos y conceptuales se centran en el análisis sobre asuntos relativos a violencias de género, acoso sexual, discriminaciones y vulneración a los derechos humanos. La perspectiva teórica de los distintos feminismos complejiza estos temas desde la interseccionalidad y desde otras miradas críticas que enfatizan sobre el estudio de las realidades contextuales de la población; además, sugieren apuestas por una generación de conocimiento situado que permiten conocer las condiciones y realidades de una comunidad específica como la universitaria.

Así, uniendo expresiones de diversas autoras, se puede observar que el conocimiento se deriva de situaciones complejas que presentan controversia en espacios como el universitario, toda vez que existen en los diferentes estamentos subjetividades diversas, así como diferencias de grupos etarios, opciones sexuales, identidades de géneros, vinculaciones laborales, lugares de procedencia, entre otras. Alineada con estas discusiones, Sandra Harding, desde la teoría del punto de vista en la epistemología feminista, explica que este “trata más sobre la creación de conciencia grupal que sobre cambiar la conciencia de

los individuos. Cada grupo oprimido debe llegar a comprender que cada uno de sus integrantes está oprimido porque él o ella son miembros de ese grupo” (2010, p. 51). A su vez, Nani Barrantes enriquece el debate al afirmar que es necesario “cuestionar estructuras sociales jerárquicas como las que se encuentran instauradas en las universidades, en donde se desarrollan relaciones de poder entre hombres y mujeres, estudiantes y docentes” (2020, p. 16). Ese cuestionamiento sirve para, como dice Florence Thomas, “desordenar imaginarios, desarticular prácticas milenarias, romper viejos consensos y luchar contra ideas muy arcaicas” (2015, p. 345). Con sus afirmaciones, estas autoras motivan a fortalecer la indagación con los tres sectores que conforman a la comunidad académica, en función de evaluar las situaciones en las que se presentan discriminaciones, vulneración de derechos, y acoso sexual y laboral, para visibilizar las realidades naturalizadas y normalizadas en el ámbito universitario.

La investigación está cimentada en la teoría crítica, que cuestiona la homogeneización del orden social, derivada de la modernidad occidental, específicamente en la relación colonialismo, capitalismo y patriarcado que, desde el siglo XVII, son los tres principales modos de dominación (de Sousa Santos, 2020, p. 35). En su lugar, la teoría crítica propone reconocer las diversas formas de ser y de estar en el mundo más allá de concepciones universalizantes.

De acuerdo a lo expresado en los párrafos anteriores, la investigación toma en cuenta los siguientes referentes conceptuales, que se convierten en puntos de partida para la construcción de los instrumentos de recolección y análisis de la información.

### **1.3.1. Patriarcado**

Reconocer la existencia y el sentido del patriarcado como un modo de dominación posibilita una interpretación de la dinámica política que deriva en violencias de género reproducidas históricamente. Rita Segato afirma que “comprender la historia del patriarcado es entender la historia del Estado, la historia de la esfera pública, de la misma forma y en el centro de todas las cuestiones, entender las formas de la violencia de género hoy es entender lo que atraviesa la sociedad” (2016, p. 97). Tanto es así que las violencias de género aún se



normalizan y aunque oficialmente los feminismos han logrado su visibilización, en la esfera privada y en muchos imaginarios institucionales y sociales, aquellas violencias aún prevalecen.

En su trabajo de grado de maestría, titulado *Nuevas masculinidades: discursos y prácticas de resistencia al patriarcado*, García (2015) articula algunas concepciones que aportan a la comprensión de lo que significa el término “patriarcado”, tal como se transcribe a continuación:

Según Lerner (1990, 340) el “patriarcado, en su definición más amplia, es la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia”. Rubin (1997, 45) afirma que “el patriarcado es una forma específica de dominación masculina”. Amorós (1991, 43) entiende al patriarcado a partir de la definición de Heidi Hartmann, “como un conjunto de relaciones sociales entre los hombres que tienen una base material y que, si bien son jerárquicas, establecen o crean una interdependencia y solidaridad entre los hombres que les permite dominar a las mujeres”. Millet, citada por Gomáriz (1992, 95), lo define como un “sistema político que tiene como fin consciente la subordinación de las mujeres”. Scott (1999, 16) identifica que “los teóricos del patriarcado han dirigido su atención a la subordinación de las mujeres y han encontrado su explicación en la ‘necesidad’ del varón de dominar a la mujer”. Bourdieu, citado por Lamas (1997, 71), dice que “el orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación: se impone a sí mismo como autoevidente, y es tornado como ‘natural’”. (p. 24)

Como puede observarse, el patriarcado, como un aspecto central en las investigaciones sobre géneros y derechos humanos, no puede dejarse de lado debido a lo que implica para el análisis y comprensión de realidades sociales situadas.

### **1.3.2. Perspectiva de género**

Para comprender las problemáticas que se derivan del orden social estructurado desde los modos de dominación en la relación colonialismo, capitalismo y patriarcado, es importante entender que el género ha sido una construcción social que ha determinado diferencias jerarquizantes, con todo lo que ello implica, con base en la diferencia

biológica-sexual, otorgando poderes y subordinaciones. De acuerdo con Martha Lamas, la perspectiva de género implica:

reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. (1996, p. 223)

Puede inferirse que las sociedades han construido relaciones de poder asimétricas, lo que ha generado desigualdades y jerarquías que dificultan el goce efectivo de los derechos humanos y que prevalecen en las instituciones educativas.

Asimismo, Graciela Hierro afirma que: “la perspectiva de género permite tener una visión crítica de las determinaciones sociales del rol impuesto y modificarlo, junto con las instituciones que lo propician, de manera que se ajuste más a los intereses femeninos” (1999, pp. 74-75), asunto que permea la investigación.

Rita Segato también hace notar que “género no es otra cosa que una categoría analítica que pretende dar cuenta de cómo representaciones dominantes, hegemónicas, organizan el mundo de la sexualidad, de los afectos, de los roles sociales y de la personalidad” (2018, p. 26). Lo cual se expresa en las relaciones sociales de la comunidad universitaria.

De igual modo, Mara Viveros Vigoya (2002) pondera como necesaria la incorporación de una mirada de género que posibilite el autocuestionamiento de las masculinidades hegemónicas para resignificar sus relaciones sociales con otros hombres y con las mujeres, asunto que traza un derrotero importante en la perspectiva del quehacer de los observatorios de géneros y derechos humanos de las instituciones universitarias.

Es necesario hacer notar que a lo largo del presente texto aparece, en muchos apartados, el término género en plural. Este hecho obedece a que hablar de “géneros” implica reconocer la existencia de identidades de género y orientaciones sexuales diversas, lo que permite cuestionar la homogeneidad que está presente en conceptos que

unifican en una sola categoría realidades socioculturales diferentes que, generalmente, homogenizan estas realidades desde una sola y única perspectiva hegemónica.

### **1.3.3. Violencia de género**

La violencia de género se relaciona con la violencia a las mujeres y a todo lo que se relacione con lo femenino y la comunidad LGBTIQ+. La Organización de las Naciones Unidas (2014) define a la violencia contra la mujer como una serie de actos infringidos hacia ella por su condición de género, que se expresa en agresiones sexuales, físicas, psicológicas y económicas, entre otras, que implica amenazas o coacciones contra su integridad, dignidad y libertad, independientemente del ámbito privado o público en el que ocurra.

En este contexto, también es importante revisar la definición de violencia contra la mujer contemplada en el Artículo 2 de la Ley 1257 de 2008:

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (...). Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

### **1.3.4. Acoso sexual**

Es preciso anotar que tratar de definir el acoso sexual es una tarea que merece especial atención por las consecuencias directas que inciden en el diagnóstico de los problemas y las implicaciones legales (ver Blahopoulou et al., 2012 p. 194).

El acoso sexual congrega todas aquellas situaciones referidas a insinuaciones sexuales inapropiadas, conductas físicas, verbales y no verbales de índole sexual no deseadas que constriñen el entorno personal o profesional de las personas objeto de acoso, creando un entorno intimidatorio, inapropiado, degradante e inseguro. El acoso sexual también dificulta el desarrollo del proyecto de vida en aspectos psicológicos, sociales, económicos y culturales,

considerándose además como trato discriminatorio (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

En su investigación sobre acoso sexual en la universidad, Alonso-Ruido et al. hacen notar que:

una percepción común de la mayoría del estudiantado participante en las entrevistas y grupos de discusión es que consideran que el acoso sexual es una situación que suele darse con bastante frecuencia en el contexto universitario; sin embargo, de forma habitual, este tipo de violencia suele estar silenciado. (2021, p. 5)

Se evidencia así como el acoso sexual es una expresión de las relaciones de poder, de la naturalización y normalización de conductas comprendidas como propias de la vida cotidiana que actualmente a partir de los estudios de género, las luchas feministas y la ampliación del catálogo de derechos humanos, hoy han visibilizado situaciones de violencias de género, expresiones de poder, que se presentan en los espacios universitarios tornándolos en lugares inseguros para las comunidades diversas y la población femenina, principalmente.

### **1.3.5. Acoso laboral**

El Ministerio del Interior de Colombia define al acoso laboral como el acto de “infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno” (2018, p. 3). Por otro lado, según la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es:

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art. 2)

### **1.3.6. Discriminación**

Las jerarquías y desigualdades sociales han implicado históricamente distinciones que se traducen en exclusiones de otros y otras que no

correspondan con un orden social establecido e interiorizado en las sociedades. Como fenómeno que intercepta aspectos sociales, culturales y personales, la discriminación lleva al menoscabo de los derechos fundamentales de las personas. Por otro lado, la discriminación homogeniza y elimina las diversidades existentes en las diferentes colectividades, cuestión que impide reconocer el valor de las diferencias humanas. Contrario a ello, debe comprenderse que no hay un pensamiento único en tanto que existen diversos modos de pensar, vivir y resignificar las realidades en contexto.

Es importante tener en cuenta que aceptar la diversidad formalmente puede llevar a que se generen nuevas y subrepticias discriminaciones, corriendo el riesgo de conducir a nuevas segregaciones. Abraham Magendzo lo hace notar cuando afirma lo siguiente:

En otras palabras, queremos aceptar la diversidad, en la que se da cabida expresiones sociales, culturales e inclusive económicas diferentes, heterogéneas y variadas, pero otra cosa es que esta diversidad dé lugar a la marginación, a la exclusión, a la degradación, a la humillación, a la iniquidad, a la opresión, a la explotación y/o a la injusticia. (2000, p. 178)

La discriminación generalmente ocurre en instituciones privadas y estatales, como las universitarias, donde se legitima el trato desigual a las personas en situaciones de discriminación por género, orientación sexual, acceso al conocimiento, entre otras.

### **1.3.7. Interseccionalidad**

Para Mara Viveros Vigoya, “la apuesta de la interseccionalidad consiste en aprehender las relaciones sociales como construcciones simultáneas en distintos órdenes, de clase, género y raza, y en diferentes configuraciones históricas” (2016, p. 12).

Por otro lado, la interseccionalidad se comprende como un marco analítico que, como señala Brittney Cooper, intenta identificar cómo los sistemas de poder entrelazados afectan de diversas formas a las personas, al develar lo ignorado. La interseccionalidad reconoce que la raza, la orientación sexual, la edad, la religión, la discapacidad y el género no existen separados, sino que están interrelacionados (2015,

p. 4). Por lo tanto, para el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos la interseccionalidad no será una descripción de identidades personales, sino la comprensión para la transformación de las relaciones de poder.

En efecto, la interseccionalidad constituye uno de los conceptos más importantes de esta investigación. En su trabajo pionero en el campo, Kimberlé Crenshaw (1989) demostró que este concepto sirve para poner en escena formas de subordinación y discriminación por procedencia étnica interceptada con otras categorías como edad, género, condición de discapacidad y orientación sexual, todas ellas basadas en intolerancias que generan sistemas de opresión que al ser analizados por separado ocultan el ejercicio de poder.

### **1.3.8. Derechos humanos**

Es oportuno recordar que los derechos humanos parten del concepto de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho; desde la teoría crítica, Manuel Gándara señala que se asumen como:

el resultado de procesos de luchas sociales y colectivas, en la búsqueda por construir espacios que hagan posible el empoderamiento de los sujetos, de manera tal que puedan formular y llevar adelante una vida digna, a partir de sus diferenciados horizontes socioculturales. La lucha por la dignidad es, por tanto, el contenido básico de los derechos humanos. El concepto de derechos humanos ha de asumirse siempre en proceso de construcción y necesitado de contextualización e historicización, de complejización y de atención a la pluralidad humana. (2019, p. 170)

Por su parte, es importante anotar que a las instituciones universitarias les compete “el reto y la responsabilidad de contribuir a la formación en derechos humanos (...) como aporte trascendental para la sociedad” (Trimiño y Amézquita, 2018, p. 121). Para nuestro caso, la vida universitaria debe conllevar a la promoción de la dignidad, esto implica un continuo interrogarse sobre las situaciones, condiciones y problemáticas de la comunidad universitaria para promover, no solo conocimiento de los derechos humanos, sino también el empoderamiento y el continuo cuestionamiento de las condiciones de la vida comunitaria.

Frente a los derechos humanos, desde la teoría crítica, la investigación se concibe y se desarrolla considerando las múltiples vulneraciones que se presentan en las universidades y que atentan contra la dignidad de las personas.

Con base en lo anterior, para la orientación de la investigación que cimienta la creación del observatorio cobran relevancia los conceptos contemplados: patriarcado, perspectiva de género, acoso sexual, acoso laboral, discriminación, interseccionalidad y derechos humanos, toda vez que el observatorio busca conocer las problemáticas que se presentan en la UPTC, desde una perspectiva de género y de derechos humanos con un enfoque interseccional. Esto devela la necesidad de desarrollar métodos y herramientas que permitan integrar miradas críticas y propuestas alternativas para la transformación sociocultural, no solo de la institución sino también de la región.

En este punto, es necesario tener en cuenta que patriarcado, perspectiva de género e interseccionalidad son las bases conceptuales que guían la investigación. En complemento, para el desarrollo de la misma se consideran, puntualmente, las categorías de discriminación, violencias de género, acoso sexual, acoso laboral y vulneración de derechos.

## Capítulo II.

---

### Indagaciones sobre asuntos de género en la UPTC

Este capítulo presenta un análisis de la información recopilada durante el proceso de investigación. Para comprender los resultados, es importante recordar que la comunidad académica de la UPTC está compuesta por estudiantes de pregrado y posgrado provenientes de diversas regiones del país. Además, la institución cuenta con cuatro sedes ubicadas en las principales ciudades del departamento de Boyacá (Tunja, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá), así como con una Facultad de Estudios a Distancia (FESAD) que ofrece programas académicos en todo el territorio nacional. Desde 2019, se ha incorporado un Centro Regional en Aguazul (Casanare).

Para la investigación se diseñó una encuesta con el objetivo específico de conocer la situación en temas de género: discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y vulneración de derechos humanos en la universidad. Además, se realizó un pilotaje recurriendo al juicio y validación de personas expertas. Luego de esta validación se envió el formulario a los correos electrónicos institucionales, con el apoyo de la Dirección de Sistemas, a partir de los siguientes enlaces:

#### Tabla 1

*Enlaces para encuesta por estamentos*

Encuesta	Enlaces
Profesores/as	<a href="https://forms.gle/EgXaVvrEJ7GbvCDV8">https://forms.gle/EgXaVvrEJ7GbvCDV8</a>
Estudiantes	<a href="https://forms.gle/bSVBFAFmv8o5n1kY7">https://forms.gle/bSVBFAFmv8o5n1kY7</a>
Funcionarios/as	<a href="https://forms.gle/gBAcBcEKbURxfZU86">https://forms.gle/gBAcBcEKbURxfZU86</a>



En un primer momento, en este capítulo se presenta la descripción del componente cuantitativo tomando por insumo las respuestas de la encuesta aplicada a la siguiente población: grupo 1: funcionarios y funcionarias; grupo 2: profesores y profesoras; grupo 3: estudiantes. En un segundo momento, se efectúa el abordaje fenomenológico de las respuestas a las preguntas abiertas.

### 2.1. Descripción del componente cuantitativo

Las preguntas para caracterizar a la población se concentraron en autoidentificación, opción sexual, edad, nivel educativo y lugar de origen; para el estamento profesoral y de funcionarios/as se adicionó el tipo y tiempo de vinculación laboral.

La encuesta está conformada por cuatro bloques que incluyen preguntas sociodemográficas, preguntas sobre situaciones de violencia de género, discriminación y acoso sexual, preguntas sobre situaciones de acoso laboral y preguntas sobre situaciones de vulneración de derechos humanos. Una vez se caracterizó a la población, se procedió a analizar las respuestas relacionadas con el acoso físico, verbal y no verbal, y a indagar por situaciones que el estamento profesoral y administrativo reconoce como acoso laboral desde su propio contexto de trabajo.

Para generar los datos del componente cuantitativo se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple. Se utilizó este tipo de muestreo para asegurar que cada integrante de la población universitaria, de los tres grupos, tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado/a. La elección de este método garantizó que el proceso de participación fuera aleatorio. En consecuencia, la muestra fue obtenida a partir de las respuestas voluntarias de las encuestas aplicadas en los distintos estamentos, con un total de 1177 participantes, como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Participantes en la investigación*

Participantes	Número de participantes
Funcionarios/as	306

Profesores/as	217
Estudiantes	654
Total	1177

Para el tratamiento de los datos se realizó, en primer lugar, un análisis descriptivo para identificar las principales características de la población encuestada. Luego se interpretaron las respuestas sobre acoso laboral utilizando técnicas de análisis estadístico para identificar las frecuencias y porcentajes presentados en este capítulo. El plan de análisis de los datos se basó en la identificación de variables socio-demográficas y relacionadas con situaciones de violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral y vulneración de derechos humanos. Se utilizó estadística descriptiva para generar frecuencias, medidas de tendencia central, dispersión y análisis de comparación, lo que permitió identificar las principales características de la población encuestada y las situaciones antes mencionadas que se describen a continuación.

### **2.1.1. Caracterización de la población**

Los resultados de la aplicación de las encuestas permiten caracterizar a la población participante. Se resalta que la encuesta fue respondida en los tres grupos mayoritariamente por mujeres.

En el grupo 1 responden principalmente funcionarias entre los 51 y 60 años de edad, que se autoidentifican como mujeres mestizas, con un nivel educativo profesional, con un tipo de vinculación laboral de nombramiento provisional y un tiempo de vinculación de más de diez años, heterosexuales y de origen boyacense.

En el grupo 2, el perfil de quienes responden la encuesta corresponde a profesoras entre 41 y 50 años de edad, que se autoidentifican como mujeres mestizas, con un nivel educativo de maestría, tipo de vinculación laboral ocasional (a tiempo completo) y tiempo de vinculación de más de diez años, opción sexual heterosexual y origen boyacense.

En el grupo 3, el perfil corresponde a estudiantes mujeres en edades de 21 a 30 años de edad, que se autoidentifican como mestizas, con nivel educativo de bachillerato, heterosexuales y de origen boyacense.

De igual manera, al indagar por asuntos de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y vulneración de derechos humanos en la UPTC, se observa que estos temas generan mayor interés en las mujeres pertenecientes a los tres estamentos universitarios, en comparación con sus pares hombres.

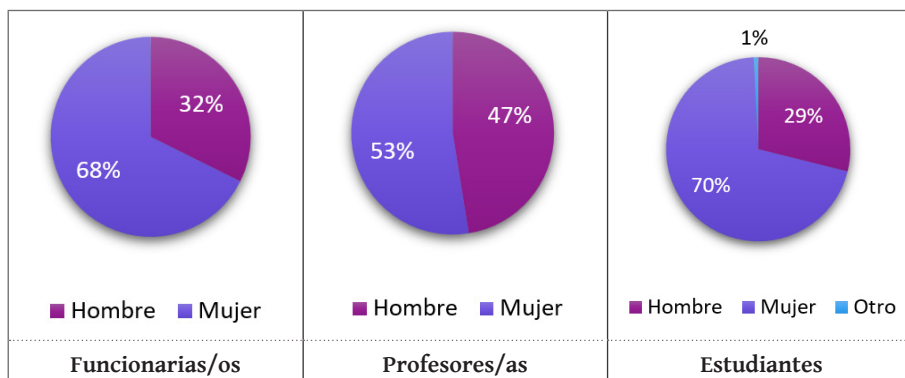
#### **2.1.1.1. Autoidentificación.**

En la encuesta se preguntó por la autoidentificación relacionada con la identidad de género de las y los participantes. Las opciones de respuesta eran: mujer, hombre, otro. Se encontró que el 68 % de la/os funcionarias/os se identifican como mujeres (que corresponden a 207 funcionarias) y el 32 % como hombres (99 funcionarios). En el grupo de profesoras/es, el 52,53 % se identifican como mujeres (114 profesoras) y el 47 % como hombres (113 profesores). Finalmente, entre los estudiantes el 70,3 % respondieron que son mujeres (460 estudiantes); el 28,9 %, hombres (189 estudiantes); y el 0,8 %, otro, es decir, personas que no se identifican como mujer ni como hombre.

Lo anterior significa que en el grupo de funcionarios/as, la participación y autoidentificación es significativamente mayor para las mujeres comparada con el número de hombres; mientras que en el grupo de docentes es más equilibrada, con una ligera mayoría de mujeres; por su parte, en el grupo de estudiantes también es notoria la participación y autoidentificación de mujeres. Llama la atención que el 0,8 % del grupo de estudiantes se autoidentifica como “otro”, categoría que no fue utilizada en los otros dos estamentos.

En general, estos resultados indican que hay una mayor proporción de mujeres que de hombres en los grupos de funcionarios/as, profesoras/as y estudiantes. Esto tiene implicaciones en términos de la representatividad, cuya distribución se expone en la siguiente figura.

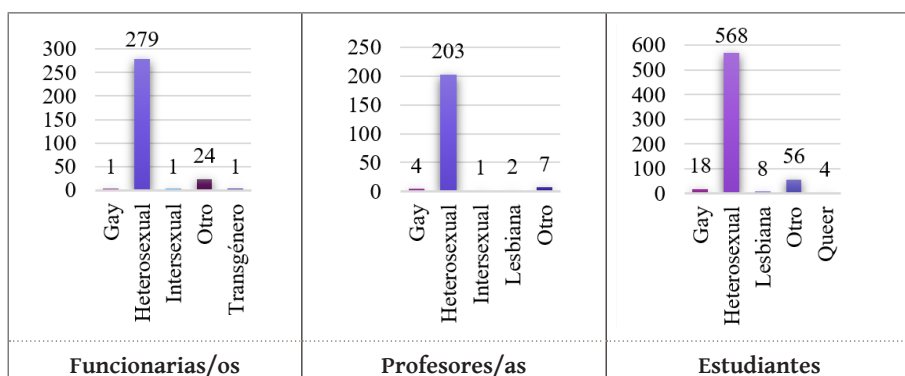
**Figura 1**  
*Autoidentificación de identidad de género*



### 2.1.1.2. Opción sexual.

Esta es una pregunta que indaga por las opciones heterosexual, lesbiana, gay, transgénero, intersexual, queer, otro. Al igual que en la pregunta de autoidentificación, los y las participantes seleccionaron su opción predilecta a partir de una lista. De allí fueron obtenidos los siguientes resultados.

**Figura 2**  
*Opción sexual*



Como se observa en la Figura 2, el grupo que presenta mayores diferencias en opción sexual es el de los estudiantes. Varias pueden ser

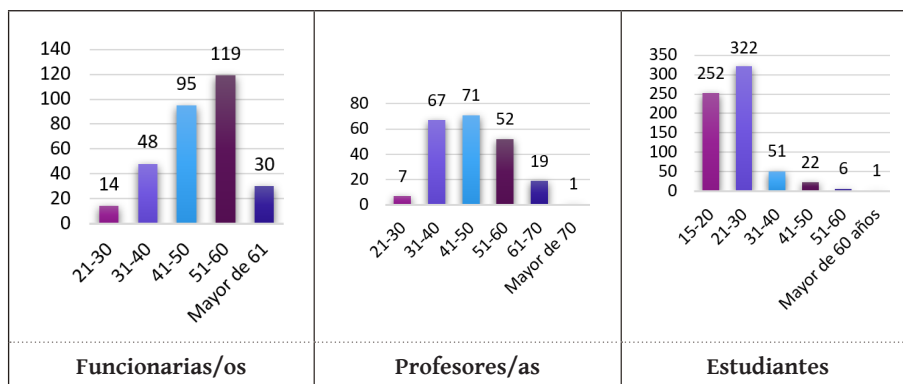
las razones de esta mayor diversidad de opciones sexuales: el mayor número de estudiantes y una apertura generacional a otras orientaciones, mientras que se presenta mayor heteronormatividad en los grupos 2 y 3, lo que podría inhibir la expresión de opciones sexuales diferentes a la heterosexual.

### 2.1.1.3. Edad.

El análisis de las edades de los diferentes estamentos revela que hay una distribución demográfica que se ajusta a las características de cada grupo dentro de la institución. Las funcionarias/os se encuentran mayoritariamente en el rango de edad de 31 a 60 años, mientras que el profesorado está en el rango de edad de 31 a 70 años. Por último, las y los estudiantes se concentran en el rango de edad de 15 a 30 años.

**Figura 3**

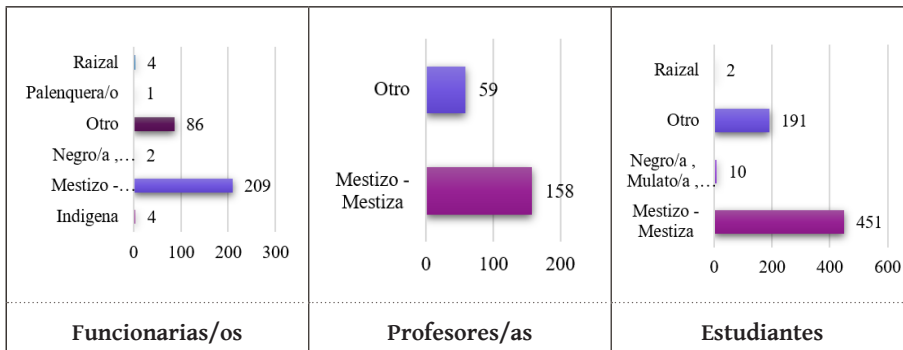
*Edad de participantes*



### 2.1.1.4. Autorreconocimiento étnico.

Las y los participantes de la encuesta se identifican y reconocen étnicamente como mestizas/os en los tres grupos.

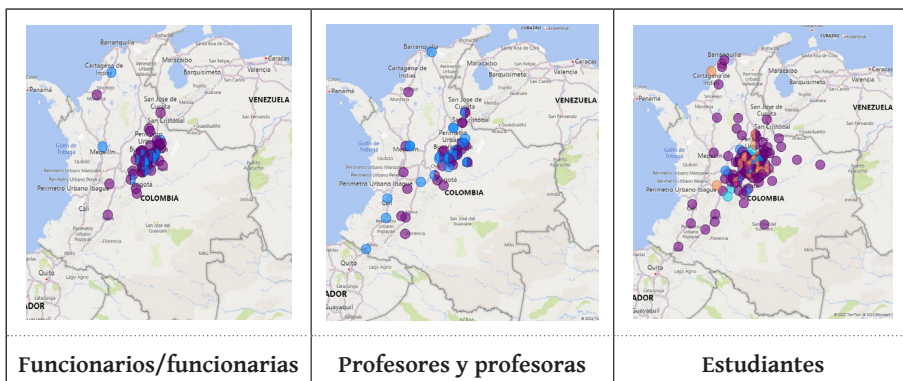
**Figura 4**  
*Autoidentificación y autorreconocimiento étnico*



**2.1.1.5. Lugar de origen.**

Los mapas presentados a continuación exponen el lugar de origen de las/os participantes. Se puede observar que en el estamento administrativo la mayoría de los participantes son del departamento de Boyacá. Por otro lado, en el estamento profesoral, las/os participantes se distribuyen principalmente en Bogotá, mientras que en el estamento estudiantil se concentra en la región centro andina, pero también tiene presencia en otras zonas del país.

**Mapa 1**  
*Lugar de origen*

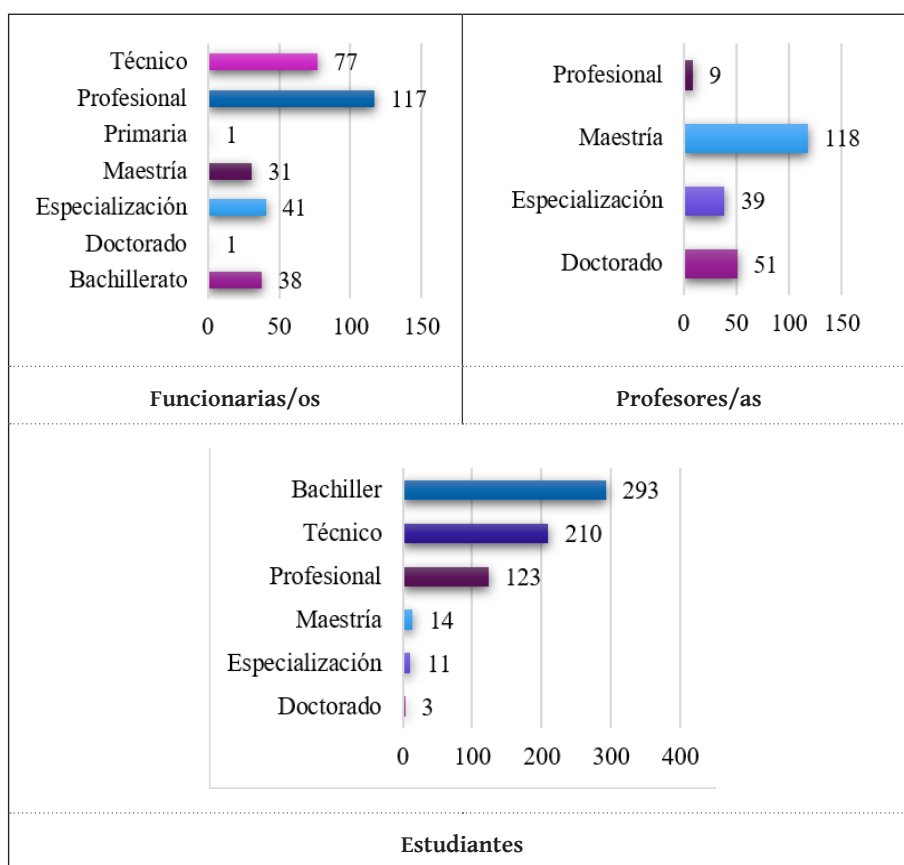


### 2.1.1.6. Máximo nivel educativo.

En cuanto a los niveles educativos de los tres grupos, se observa que el mayor nivel educativo entre los funcionarios/as es el profesional, mientras que entre las/os docentes es el de maestría. Entre los estudiantes el nivel educativo más común es el bachillerato.

**Figura 5**

*Máximo nivel educativo*



### 2.1.1.7. Tipo de vinculación laboral.

Esta pregunta solo fue aplicada a los grupos 2 (funcionarios/as) y 3 (profesores/as). Se obtuvieron los siguientes resultados.

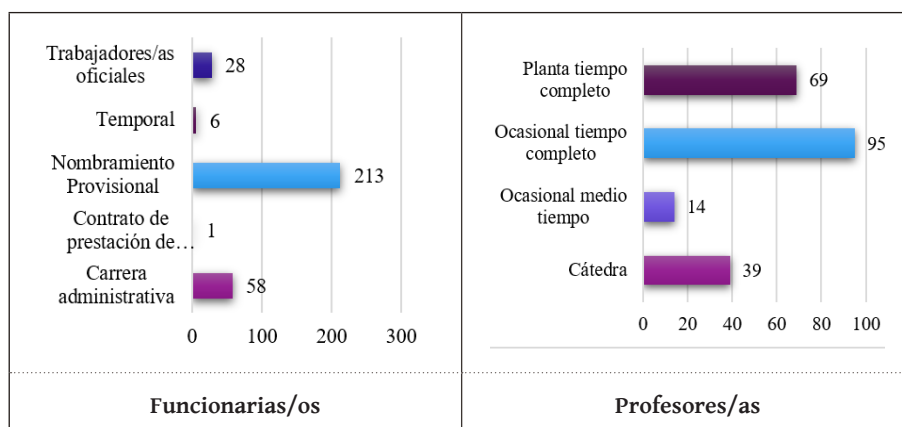
La mayoría de los funcionarios/as tiene un nombramiento provisional, seguido por una minoría que se encuentra en carrera administrativa o son trabajadores/as oficiales. Los porcentajes correspondientes están repartidos de esta forma: nombramiento provisional, 69,6 %; carrera administrativa, 19 %; trabajadores/as oficiales, 9,2 %; condición de temporalidad, 2,0 %; y contrato de prestación de servicios, 0,3 %.

En el caso del profesorado, el 43,8 % tiene una vinculación ocasional a tiempo completo y el 6,5 % a medio tiempo. Además, el 31,8 % tiene una vinculación en planta a tiempo completo y el 18 % está vinculado por horas cátedra.

La Figura 6 muestra el tipo de vinculación laboral de los grupos 2 y 3.

**Figura 6**

*Tipo de vinculación laboral*



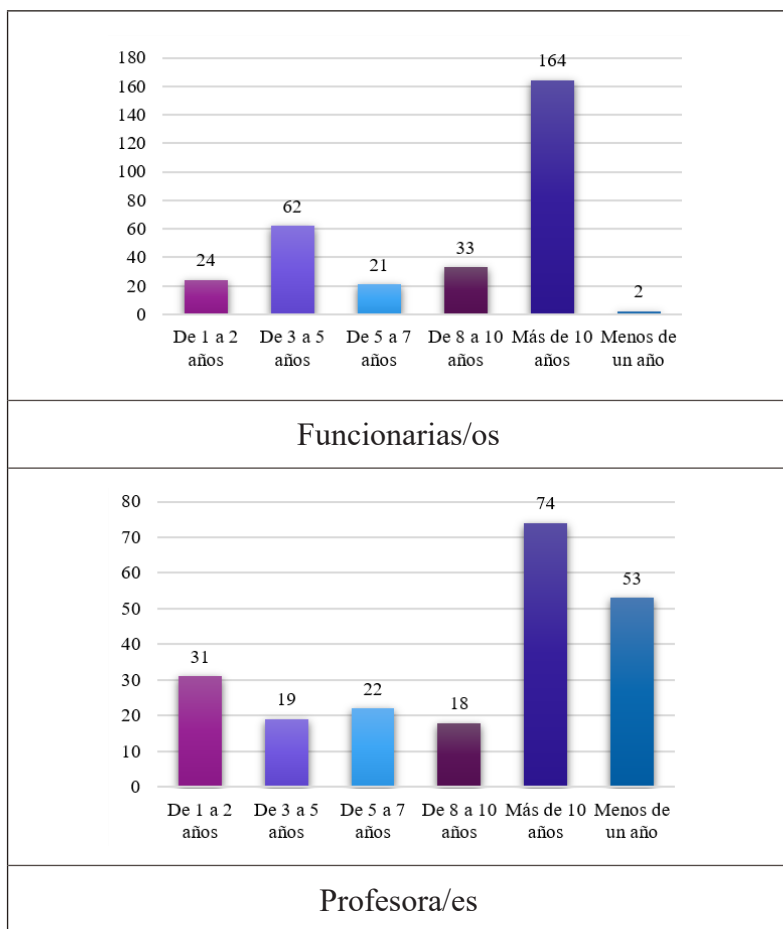
### 2.1.1.8. Tiempo de vinculación.

La pregunta sobre tiempo de vinculación laboral fue aplicada solamente a los grupos 2 y 3 (funcionarios/as y profesores/as). Se obtuvo que el 53,6 % de los funcionarios/as reportaron tener una vinculación laboral de más de diez años; en el caso de los profesores/as, de más de diez años, este porcentaje fue del 34,1 %. Los resultados sugieren que los funcionarios/as gozan de una relativa estabilidad laboral en la institución, ya que más de la mitad de ellos tienen una vinculación de



larga duración. Por otro lado, aunque los profesores/as también tienen una duración de vinculación a largo plazo significativa, el porcentaje es menor que el de los funcionarios/as. Este hecho podría estar relacionado con la figura de vinculación denominada “ocasional”, que en varios casos llega a superar los diez años de uso en los contratos de los profesores/as, lo que les impide contar con una vinculación a la planta profesoral de la institución, situación que implica vulneración de derechos laborales.

**Figura 7**  
*Tiempo de vinculación*



En esta caracterización se tuvieron en cuenta aspectos como auto-identificación, opción sexual, edad, autorreconocimiento, grupo étnico, lugar de origen, máximo nivel educativo, tipo de vinculación y tiempo de vinculación. Dichas categorías sugieren la necesidad de que los datos poblacionales reportados en la encuesta se conviertan en elementos para considerar en las diferentes acciones del observatorio y en las políticas institucionales para el reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad en la universidad.

### **2.1.2. Resultados relacionados con experiencias de acoso físico, verbal y laboral**

En primer lugar, se presentan los hallazgos más significativos, por estamento, acompañados de figuras que registran todas las opciones de respuestas a las preguntas formuladas en el cuestionario.

#### **2.1.2.1. Acoso físico.**

Pregunta: ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel físico con personal vinculado a la UPTC?

El acoso padecido a nivel físico tiene la característica de ser repetitivo y no un hecho aislado por parte del agresor. Se puede presentar de diferentes modos, por ejemplo, en espacios y actividades donde la víctima de este tipo de situaciones y quien las genera coinciden habitualmente.

A nivel físico se observa que, por estamentos, la mayoría de las personas encuestadas no ha experimentado las situaciones planteadas. No obstante, las participantes mujeres que contestan afirmativamente en la encuesta han experimentado todas las opciones sugeridas. En el acoso a nivel físico, tanto funcionarias como profesoras y estudiantes señalan que han experimentado “proximidad o acercamiento permanente no deseado de otra persona”.

Para el caso de las funcionarias, se observa que han experimentado, principalmente, “masajes en manos, cara, cabello o alguna parte del cuerpo sin su consentimiento”. El estamento profesoral ha tenido situaciones de acoso en los que han recibido “cartas, notas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, llamadas telefónicas o material

de naturaleza sexual, sin su consentimiento”. Por su parte, las estudiantes han experimentado “abrazos, besos, caricias y roces o frotamientos sin su consentimiento”.

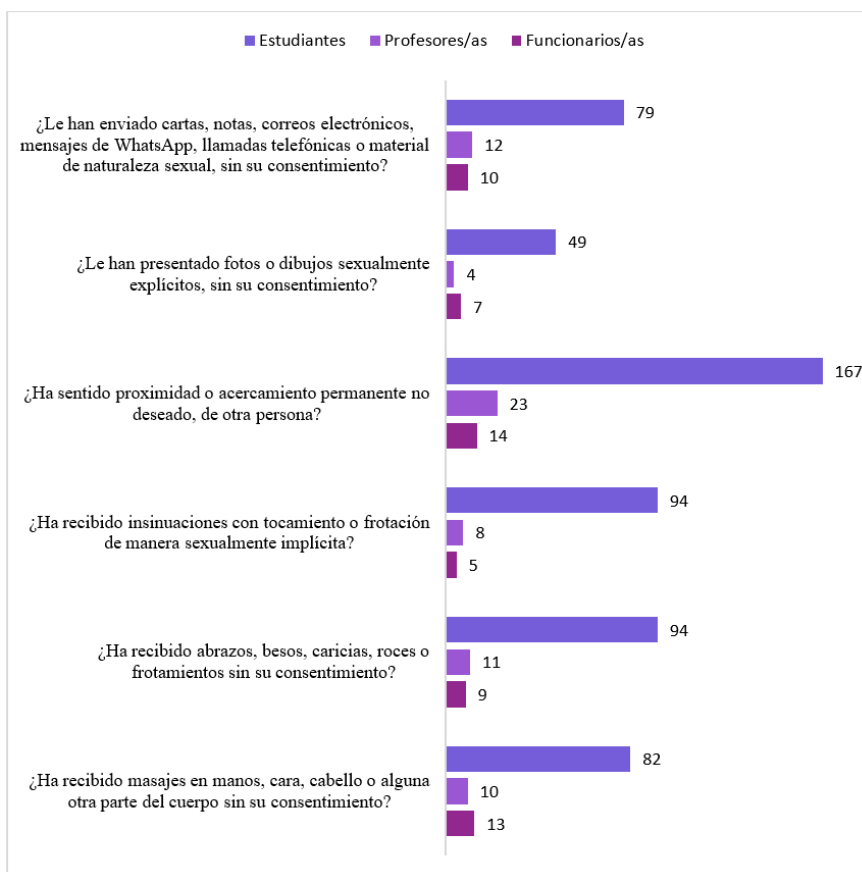
El grupo 1, de funcionarios/as, no reporta haber tenido experiencias a nivel físico abusivo con personal vinculado a la UPTC. Sin embargo, en este grupo, el 4,6 % manifiesta haber experimentado proximidad o acercamiento permanente no deseado de otra persona; el 4,2 % masajes en manos, cara, cabello o alguna parte del cuerpo sin su consentimiento; y el 3.3 % envió de cartas, notas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, llamadas telefónicas o material de naturaleza sexual, sin su permiso (ver Figura 8).

En el grupo 2, del profesorado, el 10.6 % ha experimentado proximidad o acercamiento permanente no deseado, de otra persona; mientras que el 5.5 % explica que ha recibido cartas, notas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, llamadas telefónicas o material de naturaleza sexual, sin su consentimiento. Finalmente, el 5.1 % ha tenido experiencias de abrazos, besos, caricias, roces o frotamientos sin su consentimiento.

En el grupo 3, de estudiantes, el 25.5 % responde haber tenido experiencias de proximidad o acercamiento permanente no deseado de otra persona; el 14.4 % reporta abrazos, besos, caricias, roces o frotamientos sin su consentimiento; el 12.5 % ha recibido mensajes con material de naturaleza sexual, sin su consentimiento; mientras que al 12.1 % le han presentado fotos o dibujos sexualmente explícitos.

**Figura 8**

*¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel físico con personal vinculado a la UPTC?*



Las respuestas sobre el acoso físico permiten observar que la mayoría de los participantes enuncian que no han experimentado directamente estas situaciones, pero sí estiman que es un problema presente en los tres estamentos de la universidad, que especialmente afecta a las mujeres. Se evidencian diferentes formas de activación del acoso en cada estamento, lo que sugiere la necesidad de atender y prevenir este problema.

### 2.1.2.2. Acoso verbal.

Pregunta: ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel verbal con personal vinculado a la UPTC?

El acoso a nivel verbal incluye insultos, palabras soeces, frases sexistas, expresiones de menosprecio, difusión de rumores, burlas, uso de apodos, bromas insultantes, entre otros, que el agresor o agresores realizan en el ámbito público o en el privado con el ánimo de ejercer poder sobre la víctima, intimidar o discriminar.

Las respuestas a esta pregunta presentan evidencia de las situaciones más experimentadas a nivel verbal en los tres estamentos. Se toma registro de calificativos como niña/niñita, nena/e, muñeca/o, cariño, mi amor, hija/o o mijita/o, cosita/o, cosota o similares; comentarios sexuales sobre el cuerpo de otra persona; chistes (verdes)<sup>9</sup> o historias de índole sexual y observaciones sobre su ropa, su cuerpo o su apariencia. El profesorado enfatiza en preguntas personales sobre su vida sexual. Desde su perspectiva, las/os estudiantes mencionan que otras personas han llamado su atención con silbidos o chiflidos. En el caso del uso de diminutivos y expresiones que infantilizan a las personas, las participantes afirman que han sentido incomodidad y un trato discriminatorio cuando suceden esos actos.

Para el caso de funcionarios/as que contestaron afirmativamente a esta pregunta, el 82.7 % ha sido el destinatario de murmuraciones sexuales sobre el cuerpo de otra persona; el 26.8 % ha escuchado declaraciones sobre su ropa, su cuerpo o su apariencia; al 21.6 % le cuentan chistes (verdes) o historias de índole sexual; el 12.1 % ha recibido silbidos o chiflidos; al 11.1 % alguien le ha invitado a salir en repetidas ocasiones a pesar de su desinterés; con el 10.1 % han intentado entablar conversaciones sobre temas sexuales o han oído insinuaciones sobre su cuerpo.

---

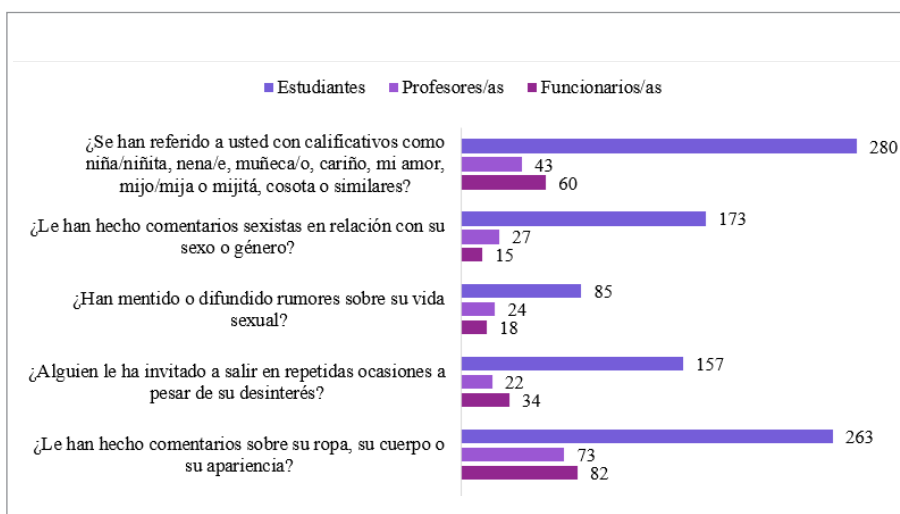
<sup>9</sup> En Colombia, el “chiste verde” hace alusión a un tipo de humor con connotación sexual explícita o implícita; generalmente sobrevalora la genitalidad masculina y degrada la genitalidad femenina. Se ha naturalizado como inofensivo, pero en el lenguaje es discriminatorio y sexista.

El 35 % de integrantes del grupo de profesores/as señala que le han contado chistes (verdes) o historias de índole sexual; el 33.6 % ha recibido advertencias sobre su ropa, su cuerpo o apariencia; al 19.8 % se han referido con calificativos como niña/niñita, nena/e, muñeca/o, cariño, mi amor, hija/o o mijita/o, cosita/o, cosota o similares.

En el caso del estudiantado, se reportan todas las situaciones planteadas en la pregunta a nivel verbal con personal vinculado a la UPTC. El 40.2 % destaca comentarios sobre su ropa, su cuerpo o su apariencia; el 42.8 % ha recibido alguno de los calificativos peyorativos ya enunciados; al 32.7 % le han hecho preguntas personales sobre su vida sexual; al 38.1 % le cuentan chistes (verdes) o historias de índole sexual; al 31.8 % le han hablado (con intenciones sexuales) sobre el cuerpo de otra persona; al 31.8 % le han silbado o chiflado; el 24.9 % ha recibido insinuaciones sexuales relacionadas con su cuerpo; al 26.6 % le han hecho preguntas de fantasías o preferencias sexuales; el 26.5 % ha sido receptor de enunciados sexistas en relación con su sexo o género; finalmente, al 24 % alguien le ha invitado a salir en repetidas ocasiones a pesar de su desinterés.

**Figura 9**

*¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel verbal con personal vinculado a la UPTC?*





Los resultados a la pregunta sobre acoso verbal y otras formas de agresión evidencian la existencia de comportamientos inapropiados en el entorno laboral y académico de la universidad. La presencia de situaciones de acoso verbal y otras variantes de agresión pueden generar un ambiente laboral y educativo hostil, donde las víctimas se sienten intimidadas y discriminadas, lo que puede afectar negativamente su rendimiento académico y laboral.

### 2.1.2.3. Acoso no verbal.

Pregunta: ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel no verbal en la UPTC?

Esta pregunta indaga por situaciones que se pueden presentar en la cotidianidad de las y los participantes que incluyen experiencias no verbales ni físicas, como miradas evidentemente ofensivas sobre partes del cuerpo, gestos y regalos provenientes de personas con intenciones sexuales, intimidaciones e insinuaciones sexuales.

A nivel no verbal, en el grupo 1, de funcionarios/as, al 15.7 % le han mirado de arriba abajo o fijamente, con insinuaciones sexuales; al 11.4 % alguna vez le han obstaculizado el paso; al 9.5 % le han seguido y se

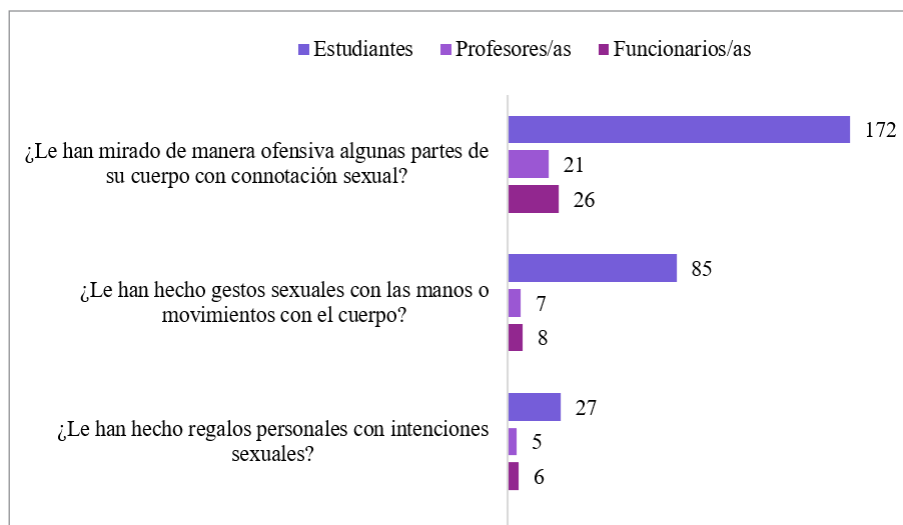
ha sentido intimidada/o; al 8.5 % le han mirado de manera ofensiva algunas partes de su cuerpo con connotación sexual; al 2.6 % le han hecho gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo; y al 2 % le han hecho regalos personales con propósitos sexuales.

En el grupo 2, de profesores/as, el 19.8 % reporta que le han mirado de arriba abajo o fijamente, con insinuaciones sexuales; al 9.7 % le han hecho gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo; al 8.8 % alguna vez le han seguido y se ha sentido intimidada/o; al 2.3 % le han enviado regalos personales con objetivos sexuales; y al 1.8 % le han mirado de modo ofensivo algunas partes de su cuerpo con connotación sexual.

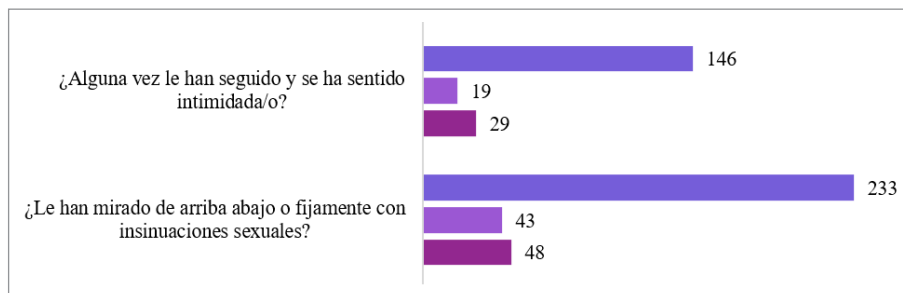
En el grupo 3, de estudiantes, al 35.6 % le han mirado de arriba abajo o fijamente, con insinuaciones sexuales; al 26.3 % le han mirado ofensivamente algunas partes de su cuerpo con connotación sexual; al 22.3 % le han seguido y se ha sentido intimidada/o; al 19.6 % alguna vez le han obstaculizado el paso; el 13 % ha sido destinatario de gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo; y, finalmente, al 4.1 % le han hecho regalos personales con intenciones sexuales.

**Figura 10**

*¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado a nivel no verbal en la UPTC?*







La pregunta sobre situaciones de acoso no verbal revela que en los tres estamentos de la universidad se han experimentado situaciones incómodas e inapropiadas con manifestaciones no verbales de connotación sexual, tanto en el entorno académico como en el laboral, tal como lo reflejan los porcentajes recién expuestos. Estos datos sugieren que la institución está en deuda para garantizar un ambiente de trabajo y estudio seguro y respetuoso para todas las personas.

#### 2.1.2.4. Acoso laboral.

Pregunta: ¿Ha vivido o experimentado en su trabajo las siguientes situaciones (que pueden ser consideradas como acoso laboral)?

Esta pregunta recoge las modalidades de acoso laboral que han sido establecidas en la Ley 1010 de 2006 de la República de Colombia: maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Para describir estas situaciones la pregunta ofreció veinte opciones de respuesta. Fue formulada a los grupos 1 y 2, de funcionarios/as y estamento profesoral. Se obtuvieron estos resultados.

En el grupo 1, de funcionarios/as, al 23.2 % le han hecho comentarios deshonrosos, hostiles o humillantes sobre su trabajo en presencia de compañeros/as de labor; el 20.9 % ha visto limitada su promoción laboral, pese a contar con la preparación académica y experiencia requeridas; el 17.6 % ha percibido un trato discriminatorio respecto a sus demás compañeros/as de trabajo; al 14.4 % le han cambiado su lugar de trabajo o sus funciones, sin ningún fundamento objetivo relacionado con las necesidades de la universidad; al 12.7 % le han impuesto deberes diferentes a sus obligaciones laborales; el 11.4 % ha

recibido expresiones injuriosas o ultrajantes con palabras soeces; al 9.5 % le han exigido laborar en horarios excesivos, distintos a lo pactado en su jornada laboral; el 8.8 % se ha sentido sometida/o a una situación de aislamiento social en la universidad; al 7.8 % le descalificaron o intimidaron por sus preferencias políticas o ideológicas; al 6.2 % ha sido víctima de alusiones públicas a situaciones pertenecientes a su intimidad personal; el 5.6 % ha recibido burlas por su condición o estrato social; al 3.6 % le han negado injustificadamente permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones; el 3.6 % ha sido receptor de mensajes anónimos, llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo e intimidatorio.

**Figura 11**

*¿Ha vivido o experimentado en su trabajo las siguientes situaciones que pueden ser consideradas como acoso laboral?*





En el grupo de profesores/as, el 24.4 % ha percibido un trato discriminatorio, comparado con los casos de sus compañeros/as; el 20.7 % ha recibido comentarios desmerecedores, hostiles o humillantes sobre su trabajo en presencia de sus pares; al 18.4 % le han exigido trabajar en horarios excesivos respecto a su jornada laboral; el 15.7 % ha tenido limitación a su promoción laboral, pese a contar con las preparación académica y experiencia requeridas; el 14.3 % se ha sentido sometido/a a una situación de aislamiento social en la universidad; al 13.8 % le han negado el suministro de materiales e información para el cumplimiento de sus labores; finalmente, al 13.4 % le han hecho observaciones desprestigiantes o intimidantes por sus preferencias políticas o ideológicas.

Los resultados muestran que tanto en el grupo de funcionarios/as como en el de profesores/as se presentan diversas formas de acoso laboral, como queda registrado en los porcentajes expuestos en los párrafos anteriores.

En general, las respuestas a la encuesta aplicada a los tres estamentos universitarios exhortan a la institución a establecer medidas para prevenir, atender y sancionar estas violencias y promover al interior de la comunidad una cultura de respeto y equidad en todos los ámbitos de la vida cotidiana universitaria. Por ese camino, la universidad debería brindar apoyo y acompañamiento a las víctimas de los diferentes tipos de acoso. Se reitera así que la erradicación del acoso, en todas sus expresiones, es esencial para garantizar un ambiente seguro y libre de violencia en la institución.

## **2.2. Descripción del componente cualitativo**

El enfoque cualitativo se trabajó con el abordaje de la fenomenología de la percepción (Merleau-Ponty, 1993). Este permite que, a través de las respuestas a las preguntas abiertas de la encuesta, incluyendo palabras sueltas y frases explícitas, se describan interpretaciones o percepciones sobre la vivencia de comportamientos y relaciones intersubjetivas frente a la vulneración de derechos humanos y acoso sexual en los tres estamentos de la comunidad académica. En complemento, también se perciben las vivencias propias o ajenas relacionadas con el acoso laboral en los estamentos profesoral y el personal administrativo. La revisión se concentra en tres preguntas abiertas que hacen parte de la misma encuesta: 1) ¿Qué entiende por vulneración de derechos humanos?, 2) ¿Qué entiende por acoso sexual?, y 3) ¿Qué entiende por acoso laboral? Este último interrogante fue exclusivo para los estamentos administrativo y profesoral.

En la encuesta se preguntó a las personas, en primera instancia: cómo se autoidentifican dentro de las opciones de hombre, mujer, otro. También, se indagó por la orientación sexual a partir de siete opciones: heterosexual, lesbiana, gay, transgénero, intersexual, *queer*, otro. Esto permitió realizar cruces para darle voz a las distintas unidades de significación en las respuestas sobre vulneración de derechos humanos, acoso sexual y acoso laboral.

Para concretar este abordaje se llevó a cabo el siguiente procedimiento por cada estamento:

- a. Se establecieron unidades que agrupan a las personas por su autoidentificación específica y su orientación sexual.

- b. De cada respuesta se tomaron los fragmentos que constituyen un referente descriptivo de las situaciones manifestadas por persona en relación con las preguntas.
- c. De acuerdo con las respuestas recopiladas se establecieron comparaciones entre las distintas descripciones.
- d. Para describir el fenómeno percibido en las situaciones vivenciadas, se recurre a nombrar la cantidad o número de respuestas expresadas, anidándolas por coincidencias.

### **2.2.1. Vulneración de derechos humanos**

Entre las categorías de análisis establecidas para el desarrollo del proyecto aparece la vulneración de derechos humanos. Para la búsqueda de contenido al respecto, se preguntó: ¿Qué entiende por vulneración de derechos humanos? A continuación, se exponen las respuestas obtenidas.

#### **2.2.1.1. Estamento administrativo.**

Participaron en esta pregunta 304 personas: 207 mujeres y 97 hombres.

Las manifestaciones del grupo de mujeres frente a la vulneración de los derechos humanos son expresadas de la siguiente manera: 96 refieren que la vulneración de derechos tiene que ver con que estos constantemente “se irrespetan, se niegan, se atropellan, se transgreden, se vulneran o se minimizan” y, en complemento, opinan que es frecuente que se actúe en su contra. Desde esta perspectiva, los derechos son violentados y cohibidos en la persona, se ejecutan actos para “lesionarlos, limitarlos y afectarlos”. Así, 62 mujeres expresan que se trata de un “daño o atentando contra la integridad personal”, mientras que 33 mencionan que “el empleador o quien ostenta el poder incurre en arbitrariedad desproporcionada con irrespeto, maltrato, abuso o agresión (física, verbal, de género, por vestuario, por filiación política). En contraste, 8 responden en sentido positivo al plantear que: los “derechos humanos tiene relación con la vida, la salud, la vivienda, la sexualidad, la religión, con el hecho de respetar a las personas sin importar su estrato social y con las garantías del Estado”. Por sus experiencias, 2 describen a la vulneración de los derechos humanos como

la “capacidad de una persona para anticiparse, enfrentarse y resistir ante un peligro causado por la actividad humana, la discriminación por raza, color, contaminación del agua y desalojo de tierras”. Finalmente, 6 de las encuestadas no agregaron respuesta.

Para el caso del grupo de hombres, en la lectura de lo que entienden por vulneración de derechos realizan las siguientes menciones: 42 hacen énfasis en la generalidad de los derechos “minimizarlos, no respetar, no garantizar, cometer actos de abuso, violación e incumplimiento, se vulneran, se transgreden”; 34 perciben los derechos en relación con la persona “situaciones que discriminan, afectan y subestiman, uso de rango para negar y limitar, no pago, irrespeto al pensamiento diferente, exceso de trabajo, abuso entre pares, desigualdad en decisiones y actividades”; por otro lado, 8 evidencian “conductas y comportamientos de personas, autoridades o grupo familiar que maltratan, agreden y abusan, de forma violenta, mediante actos que atentan contra el otro a causa de su sexo, raza, ideología, estrato social o por pensar diferente”; en contraste, 4 encuentran una relación de los derechos con la “defensa personal a la libre expresión”; mientras que 9 entrevistados no respondieron.

La interpretación de los aportes del estamento administrativo sobre la vulneración de derechos se relaciona con situaciones de atropello, negación y actos lesivos, que se evidencian en el ejercicio del poder arbitrario. Este incluye situaciones laborales relacionadas con exceso de trabajo que no se remunera. También se alude a prácticas discriminatorias asociadas al género, diferencias de pensamiento, procedencia de grupo étnico y estrato social. Las variantes de representación de las percepciones oscilan entre quienes lo comprenden en un sentido general y quienes lo asumen desde lo personal, vinculándolo con las experiencias situadas que buscan garantías del Estado a través de la universidad como institución pública. En conclusión, se encontró en este grupo que es plural la comprensión de los derechos.

#### **2.2.1.2. Estamento profesoral.**

Aquí se presentan las respuestas de 200 personas, 107 mujeres y 93 hombres, que representan al estamento profesoral, frente a la pregunta por la vulneración de derechos.

Las mujeres interpretan la vulneración de derechos así: 19 como “lo que está en contra de los derechos”; 18 como “el no respeto de los derechos”; 17 como “transgresión”; 15 como “violación de diferentes maneras”; 9 como “atentar contra los derechos”; 8 como “discriminación”; 7, “vulneraciones”; 6, “afectación de los derechos”; 6, “agresión y afectación a la privacidad”; y 2, en el sentido de “atacar”.

Los hombres expresan lo siguiente: 16 “irrespeto”; 13 “violencia y violentar”; 10 “afectación de los derechos”; 8 “atentar contra los derechos”; 7 “discriminación”; 7 “ir en contra de los derechos”; 6 “limitar los derechos”; 5 “desconocer los derechos”; 5 “transgredir los derechos”; 4 “negar los derechos”; en contraste, 4 invocan los actos de “sentir o consentir los derechos”; 3 observan que “no se respetan los derechos”; 2 los asocian con “agresión”; 2 con “arbitrariedad y vulneración”; y 1 no resuelve.

En las afirmaciones del estamento profesoral se observó que la vulneración de derechos humanos se relaciona con discriminación, violencia y asuntos relativos a la privacidad. Además, este estamento asocia sus respuestas con el desconocimiento de quienes ostentan la autoridad en la universidad, a través de un ejercicio de poder que es indiferente y que limita la garantía de los derechos en las prácticas cotidianas. En el caso de las mujeres, la vulneración de derechos humanos se vincula con el irrespeto a los derechos y la transgresión de las normas para su protección por parte de las autoridades universitarias, que deberían cumplirlas y garantizarlas. Los hombres relacionan la vulneración de derechos humanos con el desconocimiento, situación que permite su irrespeto, violación o limitación. Esto se evidencia en la imposición de criterios que son contrarios a los contenidos de los mismos derechos.

### **2.2.1.3. Estamento estudiantil con identidad y opción sexual heterosexual.**

En este punto es necesario recordar que en la encuesta se añadió una pregunta respecto a cómo se autoidentifican las personas, dentro de las opciones: hombre, mujer, otro; y, además debían marcar la opción sexual dentro de la cual se sitúan, teniendo las siguientes posibilidades: heterosexual, lesbiana, gay, transgénero, intersexual, *queer*, otro.

Por lo tanto, en este apartado se describen las respuestas entregadas por los estudiantes que se autoidentifican como mujer, mujer heterosexual, hombre, hombre heterosexual, otra-heterosexual u otro-heterosexual. Esta pregunta fue resuelta por 563 personas agrupadas así: 13 mujeres, 392 mujeres heterosexuales, 7 hombres y 151 hombres heterosexuales, como se presenta a continuación.

En las respuestas de las mujeres heterosexuales (392), se encontró lo que aquí se describe: 175 respondieron en relación con los derechos, que existe “acción, omisión y violación a las garantías mediante actos que limitan o afectan en niveles diferentes para impedir el ejercicio de los derechos”; 140 expresan afectaciones directas a las personas a través de actos o expresiones ejemplificadas con “abusos, agresiones, discriminación, irrespeto y humillaciones; o con violencia física y verbal por pensar diferente, por raza y orientación sexual; o limitando la integridad de una persona, acosándola y ofendiendo su dignidad”; por otro lado, 9 mujeres registran “violaciones, transgresiones”, anuncian que “se daña y menosprecia por parte del Estado, representado por personas que ostentan la ley, la normatividad y la legislación”; 4 se refieren a “personas que pasan por encima de los derechos de otras porque las ven diferentes, atacando sus formas de pensamiento y negando información”; mientras que 3 esperan “que se respeten los derechos humanos y se den a conocer”; así mismo, 2 explican que las “instancias que deben proteger los derechos son las primeras en violentarlos en espacios públicos y privados”; 59 personas no agregaron respuesta.

Las mujeres que se declararon simplemente como “mujeres”, que en este compendio son 13, manifiestan lo siguiente: 5 denuncian hechos en los que “los derechos son transgredidos o irrespetados a tal punto que se violenta la posibilidad de gozarlos”; 5 explican que “se violenta, agrede e intimida a la persona mediante actos verbales, físicos y psíquicos que buscan hacer juicios que dañan la integridad y que son minimizados”; 3 personas no respondieron.

Fueron siete los encuestados que se declararon como “hombres” y no agregaron datos sobre su orientación sexual. Entre las respuestas que ellos compartieron, 4 explican que “algunas veces los derechos son



violentados por la presunción de algunas personas de pertenecer a un mayor nivel, lo que efectúa que otras sean privadas de la posibilidad de su ejercicio”; 2 se refieren a los derechos en relación con “la persona y su afectación en modos diversos, contra la dignidad, el ser humano y la integridad”. Solamente una persona no dio respuesta.

De la contestación de 151 hombres heterosexuales se obtiene la siguiente información: 64 relacionan los derechos con varios verbos negativos, “afectar, atentar, negar, actuar en contra de, atropellar, agredir, obstaculizar, quebrantar, violentar, alterar, no respetar o disminuir su aplicación mediante actos de incumplimiento y no reconocimiento”; de otro lado, 62 apuntaron a lo que se hace en contra de la persona y puede variar entre: “abuso, transgresión o intimidación a la forma de ser; se trata de atentar, afectar o violentar lo psicológico, físico, social, la dignidad e integridad o agredir, maltratar y censurar por sexo, origen étnico, religión, lengua, pensamiento y perspectivas diferentes”. Este último subgrupo también incluye la ejecución de actos a través de los cuales las personas son excluidas y humilladas en pro de un beneficio para su instigador. Por su lado, 4 comentaron que el “Estado es el que vulnera los derechos, mientras que en la institución jurídica no se respetan los estatutos universitarios y no se cumple con lo que dice la Constitución”; 21 personas no aportaron respuesta.

Como se puede interpretar, el estamento estudiantil asocia la vulneración de derechos con leyes en favor de los privilegios de quienes ostentan el poder, ubicados en instancias que los favorecen para impedir la positivización de derechos. Además de observar cierto incumplimiento de la Constitución y las normas por parte del Estado y de la universidad, los estudiantes entienden la vulneración de los derechos como una afectación a la dignidad, al proyecto vital y al desarrollo de capacidades y potencialidades, por situaciones de exclusión social, falta de acceso a la información y permanencia de un pensamiento hegemónico que contribuye a la vulneración de los derechos humanos. En este estamento, es notorio el llamado de atención a las diferentes instancias sobre el acceso a la información para el pleno disfrute de los derechos.

#### 2.2.1.4. Estamento estudiantil con identidad y opción sexual diversa.

En este apartado se aprecian las repuestas del estamento estudiantil que se identifica a sí misma desde su identidad y orientación sexual como heterosexual, lesbiana, gay, transgénero, intersexual, *queer* u otro. Específicamente se expone lo relacionado con la pregunta ¿qué entiende por vulneración de derechos? Se aprecia la percepción del estamento con la participación de 85 estudiantes con identidad y orientación sexual diversa, agrupados así: 1 de otra identidad y orientación gay, 1 de otra identidad y orientación heterosexual, 1 de otra identidad y de otra orientación, 2 de otra identidad y de orientación *queer*, 1 mujer con orientación *queer*, 16 hombres con orientación gay, 14 hombres que respondieron otro a la orientación sexual, 1 hombre *queer*, 8 mujeres lesbianas y 40 mujeres con otra orientación.

A continuación, se enlistan los resultados: 1 otro-heterosexual sintetiza su postura en una sola oración “mis derechos terminan donde comienzan los tuyos”; 1 otro-otro expresa que la transgresión de alguno de los derechos que se encuentran establecidos “afecta el desarrollo y la convivencia de las personas”; 2 otro-*queer* opinan que la vulneración de los derechos involucra todas aquellas “afectaciones a la integridad y dignidad personal por situaciones de poder, por asuntos ambientales o sociales, y por odio, transgresiones que impiden el desarrollo personal o profesional de una persona”; 1 mujer *queer* piensa que se vulneran los derechos con “violencia mediante agresiones verbales o físicas, además, con insultos en relación con lo que los hace identificarse como *queer* y lo que les define como seres humanos”. Una persona que se autoidentificó como “otro” y como “gay” decidió no responder.

En la agrupación de hombre gay, de las 16 personas 14 resolvieron como sigue a la misma pregunta: 11 consideran que existe “irrespeto verbal, físico, psicológico, vulneración, transgresión, agresión por raza, género, origen, religión, ideología; se restringen los derechos de las personas, se impide incluso su existencia”; por su parte, 3 se refieren a la “transgresión a los derechos y sus libertades”. Los otros 2 no respondieron.

En el grupo de hombre-otro, 14 personas opinaron de este modo: para 6 se trata de un “acto contrario que afecta a la persona y las decisiones relacionadas con las formas de vivir, quitar algo que es del ciudadano, desconocer la condición de ser humano. Así como, irrespetar espacios personales y negar al otro”. En complemento, 5 explicaron que la vulneración tiene que ver con la “transgresión de los derechos de los niños y las niñas, establecidos por convención, debido a que el gobierno ignora las leyes y utiliza un lenguaje de exclusión”. Las otras 3 personas del grupo no aportaron respuesta.

Entre los hombre-*queer*, 5 vinculan la pregunta con lo siguiente: 4 con “incumplimiento, no respeto a los derechos, y, transgresión a través de indirectas hirientes y ridiculización”, mientras que 1 lo asocia con “acto físico o no verbal que no permite el desarrollo personal y de pensamiento”.

Las 8 personas que se identifican como mujeres lesbianas describen la vulneración de los derechos así: 4 lo vinculan con “incumplimiento, irrespeto a los derechos, agresión, y ridiculización”; y los restantes 4 con “violencia sexual, física, verbal o psicológica con perjuicio de la persona, debido a que es víctima de daño a su integridad”.

En el grupo de mujer-otro participan 40 personas, tal y como se expone a continuación: 17 perciben la vulneración de los derechos en función de la persona en cuanto a que creen que “se violenta, atenta y hiere su identidad, se discrimina y agravia su dignidad; además, hay irrespeto y la institución misma no garantiza los derechos”; de otro lado, 10 opinan que en relación con los derechos en general “estos son omitidos, violados, agredidos, transgredidos, irrespetados, atacados y negados”; desde su consideración, 5 enuncian que vulnerar los derechos tiene que ver con “atentar contra el valor de una persona, quitarle su derecho, discriminarla, atacar su dignidad en razón de su sexo, origen, color o ideología”; así mismo, 2 explican que “los Estados e instituciones vulneran derechos, inclusive el más básico: la vida, e irrespetan los espacios y opiniones de los demás”. Por último, 6 personas no agregaron respuesta.

En las anteriores reacciones se observan situaciones asociadas a la vulneración por discriminación, con respecto a sexualidad e identidad de

género diversa. Entre sus variantes de aplicación se incluyen agresiones verbales, insultos, y violencias simbólicas, físicas y psicológicas que dificultan el libre desarrollo de la personalidad y la formación crítica, acentuando la heteronormatividad en relación con los prejuicios respecto a que existen carreras estimadas culturalmente para una identidad determinada. En otras palabras, esta forma de pensar está enraizada en un marco cultural que asume que ciertas características o habilidades son inherentes a un género en particular y, por lo tanto, se deben asignar a personas que pertenecen a esa identidad. En consecuencia, las personas que no se ajustan a estas normas, como aquellos que tienen una identidad de género diversa o que no se identifican con el género que se asocia con su carrera, pueden enfrentar discriminación y obstáculos en su trayectoria profesional.

En este sentido, algunas personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ explican que, por su orientación sexual y por su identidad de género diversa, suelen experimentar todo tipo de discriminaciones, principalmente de compañeros hombres, quienes aluden a estas personas con comentarios y acusaciones sobre su conducta, en algunos casos interpretada como inmoral. Se colige que en estas expresiones de discriminación y violencia simbólica prevalecen visiones de una herencia colonial que vigila y castiga los roles de género que no están dentro de la estructura normativa de la sociedad patriarcal.

### **2.2.2. Acoso sexual**

Otra de las categorías de análisis establecidas para el proyecto, tiene relación con el acoso sexual, a partir de lo cual se preguntó: ¿Qué entiende por acoso sexual? Los estamentos compartieron su percepción tal y como se evidencia a continuación.

#### **2.2.2.1. Estamento administrativo.**

En relación con esta pregunta, respondieron 301 personas, 202 mujeres y 99 hombres. En los próximos párrafos aparece la descripción de sus puntos de vista.

Las respuestas de las mujeres expresan lo aquí anotado sobre el concepto de acoso sexual: 95 piensan que “es la intimidación o acoso de naturaleza sexual y violación, promesas no deseadas o inapropiadas

a cambio de favores sexuales”; para 58 se trata de “actuaciones indebidas, situaciones incómodas, donde se piden favores o solicitudes de carácter sexual”; además, 25 lo vinculan con “insinuaciones e irrespeto al cuerpo, o en relación con el sexo y la solicitud de favores sexuales”; mientras que 15 hablan de una “conducta no deseada, de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y violentada”. Como cierre del grupo hay que agregar que 9 personas no respondieron.

Los hombres hacen descripciones alusivas a lo siguiente sobre acoso sexual: 10 lo ven como una “intención que busca de manera física o psicológica agredir a otro o a uno mismo como individuo”; 39 lo definen como la “acción de un superior a un subordinado exigiendo algo sexual, por ejemplo, realizando manoseo a cambio de una promoción o bajo amenaza”; 27 lo vinculan con “insinuaciones no permitidas con temas sexuales”; para 15, el acoso sexual es asociable a “conductas no deseadas que hacen sentir mal a una persona”; 8 no respondieron.

Así, para hombres y mujeres del estamento administrativo el acoso puede ser entendido como una situación hostil en la que el detentor del poder ejecuta conductas abusivas y poco éticas que incluyen hostigamiento sexual, intimidación e irrespeto para con las personas y su cuerpo. Las humillaciones y ejercicios de violencia física y psicológica pueden ser asociables a las prácticas del acoso. En este estamento, son visibles algunas expresiones que hacen referencia a las actuaciones incómodas que tienen que soportar, principalmente, algunas funcionarias de parte de sus jefes y compañeros de trabajo. Ellas exponen situaciones como contacto físico repetitivo, innecesario y no deseado, comentarios, chistes y gestos alusivos que hacen referencia a actos sexuales. En algún caso, se formulan peticiones de favores sexuales a cambio de permanencia en el empleo. En otros casos, el acoso sexual es accionado por compañeros de trabajo a través de miradas lascivas, gestos, murmuraciones y bromas indeseadas e indecentes.

Al respecto, por ejemplo, una participante comparte su experiencia: “Como referí lo viví: se informó a las directivas y se promovieron reuniones donde la persona acosadora manipuló la situación con

los demás compañeros, pues los amenazaba con informar que no los volvieran a contratar ya que estábamos todos como empleados temporales. Con el tiempo se fueron dilatando las cosas hasta que, afortunadamente, obtuve cambio de dependencia”. En la anterior mención se evidencia cómo las mujeres deben soportar acoso sexual y hostigamiento por parte de sus compañeros; situaciones que se vinculan con las condiciones laborales existentes y que pueden dificultar la presentación de las denuncias.

#### **2.2.2.2. Estamento profesoral.**

Ahora se presentan las percepciones de 191 personas pertenecientes al estamento profesoral, 121 mujeres y 70 hombres, relacionadas con la pregunta “¿qué entiende por acoso sexual?”.

Del área docente, las mujeres relacionan al acoso sexual así: 36 con “intimidación, ofensa íntima en relación con la sexualidad”; 23 con “irrespeto e insinuaciones de naturaleza sexual en relación con el cuerpo”; 24 con “conducta indeseada de tipo sexual en relación con el cuerpo”; 7 con “presionar”; 5 refieren a “conductas”; 5 equiparan “acoso y ofensa”; 4 lo asocian con “comentarios en relación con el cuerpo”; 3 sienten que allí se sobrepasan los “límites de lo privado”; 3 vinculan acoso con “acercamientos”; 2 con “persecución”; 2 con “negar, rechazar”; 2 con “sobrepasarse”; 2 con “insistir”; 1 con “molestar”; y 1 con “transgresión”. Por algún motivo, 1 persona no respondió.

Mientras que los hombres docentes asocian al acoso sexual con estos ítems: 17 con “insinuaciones de tipo sexual”; 15 con “intimidación de naturaleza sexual”; 14 con “relaciones no deseadas ni consentidas”; 6 con “violación e intimidación de una persona o de sus derechos; 4 lo vinculan con “insistir en relaciones”; 6 con “exigir y abusar en relación con la sexualidad”; 2 con “someter”; 2 más con “vulneración en relación con derechos sexuales y con el otro o con la intimidad”; además, 2 con “acoso”; 1 con “aprovechar”; y 1 persona escribe: “no me gusta, presión e insinuación sexual del otro”.

Las expresiones anteriores permiten inferir que el acoso sexual es percibido por las mujeres del estamento profesoral, como una serie de

situaciones de intimidación de carácter sexual y conductas no deseadas que condicionan la estabilidad y los derechos laborales a cambio de favores sexuales. Lo enunciado es percibido por ellas como una cadena de comportamientos ofensivos que están relacionados con comentarios que cosifican el cuerpo; además, tiene que ver con una larga lista de conductas que permanecen en el tiempo sin que la persona acosada pueda cambiar la situación a pesar de exteriorizar su inconformidad.

A su vez, los hombres perciben como acoso algunas situaciones de violencia psicológica sobre las personas para obtener favores sexuales vulnerando los derechos de la víctima y su intimidad. En consecuencia, este tipo de comportamiento perjudica la dignidad de la víctima y sus actividades laborales, lo que incide muchas veces en un cambio en las relaciones con compañeros y compañeras de trabajo. En el estamento profesoral, tanto hombres como mujeres aluden a actos que evidencian desequilibrios de poder entre el que acosa y la víctima. En los análisis se puede hallar un imaginario central que indica que el acosador generalmente es hombre, mientras que la víctima suele ser mujer.

### **2.2.2.3. Estamento estudiantil con identidad y orientación sexual heterosexual.**

En relación con la resolución a la pregunta “¿qué entiende por acoso sexual?”, la percepción del estamento estudiantil se ilustra con las respuestas de 546 personas, 395 mujeres heterosexuales, 11 mujeres que se identifican solo como mujeres, 132 hombres heterosexuales y 8 hombres que se identifican solo como hombres.

En sus expresiones, las mujeres heterosexuales dejan entrever lo que sigue: 158 afirman que son “agresiones de tipo sexual, comportamentales y conductuales, no consentidas por la persona que las sufre y a través de las cuales se incomoda y se obtienen beneficios en contra de la dignidad e intimidad”; 81 opinan que son “actos de intimidación, insinuaciones, acoso o agresión, abuso de confianza que ejerce una persona contra otra con intenciones de tipo sexual variando entre lo verbal y lo físico”; 65 creen que “el poder o estatus usado para acosar, discriminar sexualmente, buscar favores sexuales, aplicar abuso

de confianza, incomodar y vulnerar”; 12 se refieren a “alguien en específico (o a más de una persona) que se empeña en desprestigiar y ocasionar daño a otros en relación con la sexualidad, variando con hostigamientos o impidiendo ambientes seguros, incomodando y actuando de mala fe, o intimidando sexualmente, a veces en lo personal o con el uso de escritos o comunicaciones telefónicas”; para 7 se trata de una “persona por ahí persiguiendo, tocando, generando incomodidad y miedo en relación con lo sexual, varía con miradas intimidantes, agresiones verbales, comentarios obscenos, movimientos sexuales e intimidantes”; mientras que 7 opinan que “los derechos relacionados con la sexualidad, en situaciones de privacidad se irrespetan, y al mismo tiempo la forma de opinar se vulnera”; 5 piensan que con el acoso “se discrimina y niega a la persona por la sexualidad, al violentar la intimidad; es frecuente la insistencia y la manipulación, o las frases y agravios relacionados con lo íntimo, se crean ambientes hostiles y ofensivos que varían entre lo visual, lo verbal y lo físico, lo cual no solo afecta a las mujeres, puesto que algunos hombres son también objeto sexual”. 60 estudiantes no respondieron.

En cambio, entre las encuestadas que se identifican como mujeres se perciben estas interpretaciones: para 3, el acosador es “una persona que insinúa y obliga a hacer cosas de tipo sexual sin consentimiento o suceden presiones sexuales del que contrata a la persona contratada, o la persona se acerca y toca partes del cuerpo muy íntimas”; otras 3 hacen referencia a “situaciones de agresión verbal o física con tocamientos que violentan la intimidad y sexualidad de la persona, o búsqueda reiterativa de favores sexuales en beneficio propio o de terceros”; 2 más piensan que el acoso está “relacionado con la intimidad personal o con las palabras, a través de las cuales alguien intencionalmente se insinúa”. En este grupo 3 personas no agregaron respuesta.

Los hombres heterosexuales dejan ver en sus textos: 61 afirman que el “acoso sexual va de lo físico a lo psicológico y en lo carnal se vulnera la intimidad; son actos no autorizados, sin embargo, las personas insisten, hostigan y dañan para lograr su deseo”; 26 expresan que el acoso es cuando “se insinúa, hostiga, degrada, irrespeta y atenta contra alguien en lo relacionado con la sexualidad, buscando beneficio, actuando sin



consentimiento. En las manifestaciones sobre afectación y daño a la persona emocional y psicológicamente”; 9 piensan que se trata de una persona que está “denunciando a otra por actos de tipo sexual: lujuria, morbo, doble sentido, reiterar en algo no consentido o atentando contra la integridad física y mental”; para 8 encuestados el acosador es “una persona o grupo que sobrepasa límites para morbosear, producir sonidos, gestos e insinuaciones de tipo sexual pidiendo cosas a cambio, hacen sentir incomodidad, se vulnera su intimidad, se persigue y se acosa”; 5 afirman que en el acoso se “atenta contra los derechos involucrando la condición sexual o por las ideologías se discrimina a las personas”; 2 aseguran que el acosador suele “sentirse con derecho para con la otra persona, para ejercer superioridad y pedir favores sexuales sin consentimiento”; para 1 se trata de “alguien que se insinúa de manera sexual”. Por otro lado, 20 personas no respondieron la pregunta.

Los hombres, sin ningún otro ítem de identificación, dejan ver estas percepciones: 1 piensa que el acoso “vulnera los derechos en relación con la capacidad de decidir respecto a la sexualidad”; para 1 se trata de “insinuaciones alusivas a lo sexual sin consentimiento”; para 5 es un “intento de acceso carnal a una persona sin consentimiento; pueden variar las acciones en físicas, psicológicas, virtuales o verbales”. 1 persona del grupo no responde.

Si bien se hace referencia a las presencias de mayor frecuencia, también es importante revisar otras respuestas individuales del estudiantado que reflejan situaciones preocupantes a nivel institucional en cuanto a lo personal. Observemos algunos ejemplos: entre el grupo de las mujeres, 1 registró por escrito que “algunos docentes en la escuela (...) hacen comentarios sexistas que afectan a compañeros y compañeras que se comprometen en relaciones amorosas, tienen hijos o trabajan para poder pagar sus estudios de manera normal y no con trabajos sexuales”. Desde su experiencia, 1 recuerda: “tuve acoso sexual por parte de un profesor, se acercaba por la espalda y rozaba sus partes íntimas contra la espalda de uno, mientras daba clase; ocurrió dos veces conmigo, después comencé a sentarme en sillas donde él no pudiera alcanzarme, me enteré de que a varias muchachas les hacía lo mismo”. En otro caso, 1 enfrentó la misma situación, pero con personal de vigilancia: “sí, me

he sentido acosada, en varias ocasiones un celador de la universidad usó lenguaje inapropiado ‘hermosa, la mujer más bella de la universidad, deje de estudiar que yo la mantengo’, por lo que debí cambiar mi ruta de desplazamiento por el campus para evitar que se repitiera esa situación”. Para terminar, 1 redacta esta descripción: “tuve que repetir una materia por no querer salir con el docente, a pesar de haber sacado cinco en el parcial; en ese momento sentí mucha intimidación, no hice nada porque no supe cómo actuar, afortunadamente este profesor salió de la universidad, pero sí creo que la universidad debería tener rutas de apoyo o un protocolo en caso de acoso porque uno se siente muy desprotegida, en mi caso me generó mucha ansiedad, porque tenía una beca y el promedio era fundamental”.

En otras ocasiones son los mismos alumnos quienes acosan a las estudiantes, como en el caso de una chica que relata su vivencia: “sí, fui acosada por un representante estudiantil de finanzas que me perseguía, enviaba personas a preguntarme insistentemente sobre mi vida privada, mi intimidad sexual y orientación sexual, hacía burlas y comentarios sobre mí en sus asambleas y con sus compañeros, les decía a todos que me aislaran socialmente con la excusa de que no seguía su línea ‘política’, aduciendo que sostenía relaciones íntimas con las y los profesores del programa. Incluso sentí que me seguían y en cualquier momento me iban a hacer algo. Llevé este caso varias veces ante dos decanaturas en una seccional y nunca sucedió nada. Al estudiante nunca le llamaron la atención oficialmente ni le impusieron ningún tipo de sanción; en resumidas cuentas, me dijeron que eso era normal, que me preocupara más bien por estudiar y que me disculpara con el estudiante, lo cual nunca acepté, y eso quedó así, ‘impune’”.

A modo de síntesis, con los resultados anteriores se evidencia cómo las situaciones que se hacen explícitas son en su mayoría vivencias relatadas por mujeres, a diferencia de los hombres, que hacen alusión a estas desde la distancia, pues afirman que “han escuchado”, “que saben de situaciones que a otras personas les suceden”. Es decir, en su mayoría, los relatos de acoso contados por los hombres son narraciones a nombre de terceras personas. En general, los hombres se juzgan distantes a estos hechos, no son protagonistas de algunas experiencias que, de lejos, apenas conocen.

#### 2.2.2.4. Estamento estudiantil con identidad y orientación sexual diversa.

En esta sección se aprecian las repuestas del estamento estudiantil con identidad y opción sexual diversa: heterosexual, lesbiana, gay, transgénero, intersexual, *queer*, otro, en relación con la pregunta “¿qué entiende por acoso sexual?”. Las respuestas se basan en la participación de 86 estudiantes agrupados así: 1 otro gay, 1 otro heterosexual, 3 otros *queer*, 1 otro otro, 1 mujer *queer*, 40 mujeres otro, 8 mujeres lesbianas, 1 hombre *queer*, 16 hombres gais y 14 hombres otro. Cada una se explicita a continuación.

Las contestaciones sobre qué es el acoso sexual se resumen así: 1 otro-heterosexual cree que es: “vulneración de derechos sexuales”; asimismo, 1 otro-otro lo vincula con “conductas de intimidación o promesas esperando un favor sexual; ambos casos incomodan”. 1 mujer *queer* lo relaciona con “afrentas a la dignidad personal por medio de insinuaciones y tocamientos no deseados con conductas intimidantes”. 1 otro-*queer* describe el acoso como ciertas “formas de opresión que afectan principalmente a mujeres”; 2 personas otro-*queer* lo asocian con “interacciones sexuales o insinuaciones sin consentimiento mutuo”. 1 otro-gay no presenta respuesta.

En el grupo mujer-otro se identifican 40 personas, sus respuestas sobre el acoso se describen en las siguientes estimaciones: 22 reconocen que acoso sexual se relaciona con “el acoso físico o verbal a una persona sin consentimiento, insistencias e insinuaciones, gestos, tocamientos, presión sobre una solicitud sexual haciendo uso de fotos privadas”; 12 relacionan acoso con “comportarse y atentar con una conducta sexual que intimida y hace sentir vulnerable al otro. Es un acto indigno hacia una persona, que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo de naturaleza sexual”. 6 encuestadas no responden.

Entre el conjunto de mujeres lesbianas, 8 consideran que el acoso es “una actitud sexual indebida hacia otro, caracterizada por ser intensa o vulgar y que persigue un favor sexual en beneficio propio o de un tercero. Además, que no está definido en un tiempo específico, pero suele ser repetitivo, insistente e intimidatorio para la víctima”.

Un hombre *queer* afirma que el acoso es un “acto de cualquier persona sin consentimiento”. Entre el grupo de hombres otro se identificaron 14 personas, para 10 de ellos el acoso es “una serie de intimidaciones y la obligación sin consentimiento, bajo presión y actitud insistente para recibir favores de tipo sexual”; 1 respondió: “supongo que ustedes saben”. Otros 3 no respondieron.

Las respuestas de los 16 hombres gais sobre el concepto de acoso se resumen como sigue: 9 opinan que “son actos de intimidación, conductas no deseadas de contenido y naturaleza sexual, manifiestas de forma física o verbal”; 3 piensan que “son comportamientos abusivos entre congéneres usando cargos de poder para intimidar y abusar con prácticas de amenaza y presión”; además, 2 plantean que el acoso es una serie de “irrupciones a través de gritos y comentarios a la persona para hacerla sentir como objeto sexual, al tiempo que se denigra de sus derechos”; en este grupo, 2 personas no agregaron respuesta.

De las distintas observaciones del estamento estudiantil, se puede develar un amplio abanico de expresiones que, a su vez, se relaciona con las variantes de autoidentificación y las experiencias personales de acoso sexual ocurridas en espacios tan cotidianos como el universitario. Además, los resultados presentan razones suficientes para reclamar una concienciación, tanto en lo grupal como en lo individual, respecto a las garantías de equidad. Resulta primordial atender a los requerimientos de la población estudiantil para que los ámbitos universitarios se constituyan en espacios que garanticen sus derechos y en donde se promueva el libre desarrollo físico y psicológico, sin naturalizar la discriminación y las acciones inapropiadas que crean un entorno degradante e inseguro.

### **2.2.3. Acoso laboral**

La última categoría del análisis cualitativo tiene relación con el acoso laboral, a partir de lo cual se preguntó: ¿Qué entiende por acoso laboral?

#### **2.2.3.1. Estamento administrativo.**

En relación con la pregunta, las respuestas del estamento administrativo son dadas por las percepciones de 302 personas: 206 mujeres y 96 hombres.

En sus apreciaciones, las mujeres expresan esto sobre el acoso laboral: 95 opinan que es “abuso de poder de jefes, compañeros o empleador, se caracteriza por la aplicación de exigencias más elevadas a las pactadas en el contrato, usando modos que demeritan el trabajo, como las agresiones verbales, que hacen poner en riesgo laboral al trabajador, además de desmotivarle y producirle un nivel de miedo que, en extremo, puede impulsarlo a renunciar”. Del mismo grupo, 56 mujeres explican que “en lo personal se sienten perseguidas y con funciones y horarios que superan los del contrato, en desigualdad con personas de igual cargo. Las funciones se designan de forma despectiva e irrespetuosa, lo cual ocasiona miedo, terror y sumisión”; así mismo, 35 evocan “conductas de maltrato, hostigamiento, persecución y humillación por parte de compañeros/as y jefes, que afectan y menoscaban las labores y a la persona en sí, ocasionando estrés y traumas psicológicos y emocionales, e incluso requiriendo labores que sobrepasan el contrato laboral”; además, 4 lo relacionan “con la vulneración a los derechos humanos y los cambios de reglas laborales”; mientras, 3 ejemplifican su definición con el caso de alguna mujer, el “acoso sexual de compañeros tocándola, o requerimientos de tipo sexual indebidos que perjudican su situación laboral”; entre tanto, 2 aseguran que el acoso laboral tiene que ver con “impedir el compañerismo, bajo esa lógica, no se debe hablar con los que no son los amigos, eso está prohibido; también se hace uso del cargo de poder y la antigüedad para maltratar a la subalterna”; de otro lado, 2 escribieron “ninguna” y 9 personas no respondieron.

Mientras que 43 hombres opinan que el acoso laboral es “una acción que sobrepasa el tipo de contratación en relación con sus actividades, con ello se busca afectar al que trabaja, se usa chantaje, se interrumpe el buen desarrollo, se hostiga, persigue, manipula, irrespetea, produciendo miedo y desánimo”; 36 lo ven como un “abuso de autoridad con actos de agresión física o verbal intimidante y hostil que proviene de jefes, empleadores o compañeros de trabajo; y está caracterizado por la exigencia de funciones diferentes a las de la contratación, más allá de horarios y sin la posibilidad de los descansos. También se intimida desprestigiando el trabajo y se infunde tal nivel de miedo que, en ocasiones, conduce a las renunciaciones”. Otros 7 agregan: “me asignan tareas que ponen en juego la estabilidad laboral, se siente una

intimidación que obliga a cometer actos indebidos para mantener el puesto; se exige más en tiempos límite y se discrimina denigrando e imponiendo a la persona tareas que no debe realizar; también se exigen acciones fuera de las establecidas, se extralimita en horarios y en más de lo que se puede”. Para 5 encuestados, “se vulneran derechos de los trabajadores fuera de la ley o se hace uso de leyes, solicitudes extralaborales y actos que no son pertinentes porque menoscaban los derechos”. 5 personas no añadieron respuesta.

En los párrafos anteriores se hace referencia a las respuestas del estamento administrativo que presentan una mayor frecuencia, frente a la categoría de acoso laboral. Sin embargo, también es importante interpretar las expresiones individuales que revelan algunas situaciones alarmantes. A nivel individual, las mujeres han dejado por escrito estos registros. 1 explica que “a algunos jefes no les gusta trabajar con funcionarios adultos mayores, porque consideran que no son capaces de realizar a cabalidad su trabajo, y solicitan su traslado a otras dependencias”; 1 persona narra que se usan apelativos de “bruta, adefesio o algo así porque no entienden bien cómo realizar su trabajo. También tiene que ver con ridiculizar al empleado porque simplemente no te cae bien o negar permisos porque el jefe no quiere concederlos”. Otra persona relata lo siguiente: “cuando trabajaba con las cooperativas sentía que no me valoraban mi trabajo; lo más tenaz son las injusticias con los trabajadores de contrato”; en otra experiencia se indica esto: “he visto casos de mujeres que llegan nuevas a una dependencia y son recibidas por funcionarias mucho más antiguas en sus cargos, que las cogen –literalmente– como empleadas del servicio por su inferioridad en experiencia y en estudio”; otra más dice: “no hay derecho a la igualdad, como ser humano, se presenta discriminación por parte de compañeros y de algunos docentes con el personal de servicios generales. Ellos cumplen sus funciones, tal cual para lo que fueron contratados, no para recibir un trato despectivo”.

Por su parte, nuevamente, los hombres presentan narraciones sobre el acoso laboral desde una perspectiva impersonal, así lo exponen algunos de ellos. 1 hombre manifiesta que “hay una o dos oficinas en las que a los trabajadores no les dan quince minutos para tomar tinto u onces, les niegan permisos y les acosan por el trabajo, les prometen

que después de trabajar serán recompensados con tiempo y al final salen con excusas, al momento de solicitar los compensatorios”. Otra persona cuenta que “a pesar de los estudios y teniendo la preparación y capacidad para ascender a un mejor cargo, no se da la oportunidad”; y 1 hombre expresa que en ocasiones “el superior no acepta que el subalterno tenga la razón, porque el que tiene la razón es el superior, quien nunca se equivoca”.

En general, se puede ver en el escenario laboral que las y los participantes perciben situaciones de acoso laboral encaminadas a infundir miedo, intimidación, angustia o terror, provenientes de jefes y jefas, compañeros o subalternos. El contenido de las respuestas evidencia intimidaciones, humillaciones, amenazas, gritos, minusvalía del trabajo, imposibilidad de acceder a la información o a los medios necesarios para el desempeño de las labores. Además, se hace referencia a comportamientos naturalizados a razón de las jerarquías que están presentes al interior de la universidad, lo que genera tratos discriminatorios hacia las personas que desempeñan funciones calificadas como de menor nivel. Todas estas son situaciones emergentes y reclaman especial revisión de la formación en derechos laborales por parte de este estamento para prevenir los perjuicios laborales, la desmotivación o la inducción a la renuncia.

#### **2.2.3.2. Estamento profesoral.**

La percepción del estamento profesoral sobre el acoso laboral se encuentra descrita en las respuestas de 190 personas: 103 mujeres y 87 hombres.

Sobre el acoso laboral, las profesoras manifestaron estos puntos de vista: 24 dicen que tiene relación con “exigencias laborales con sobrecarga de funciones, pasar a cambio de sexo la carga”; 19 dejan entrever “intimidación y aprovechamiento de la jerarquía y la autoridad”; 9 personas lo asocian con “vulneración”; mientras que 9 opinan que se vincula con “maltrato, tratar mal”; además, 8 lo asocian con “afectación, afectar”; así mismo, 7 se refieren a acoso como sinónimo de “persecución”; 5 lo ven como “abuso de poder, jerarquía de autoridad”; en este sentido, 5 discurren que se presenta cuando “no se reconoce, se desconoce o se irrespeta”; de modo similar, 5 añaden que

es “someter”; 4 personas piensan que es “aprovechar el rango de un puesto”; 3 más afirman que es “dar un trato injusto”; 3 lo identifican con “degradar”; 2 no compartieron respuesta.

En complemento, los hombres describieron sus perspectivas: 13 perciben el acoso como “sobrecarga laboral”; 10 indican que es “aprovechar el rango, la jerarquía, la posición para vulnerar afectar y agredir”; 9 lo describen como “afectar de forma negativa, negar derechos laborales”; 9 más como “intimidar, agredir, hostigar en lo sexual y en lo laboral”; para 7 es “abuso de poder, de derechos, autoridad, rango”; así como para 7 personas está “en relación con el contrato, abuso de solicitudes”; 6 opinan que es “maltrato, trato desfavorable, malintencionado, mal uso del poder”; 5 reconocen el acoso como “vulnerar, denigrar en relación con trabajo y derechos”; mientras que 5 observan una “relación con lo justo: no son justos, hay injusticias”; 5 expresan que es “discriminar a la persona laboralmente y ser inequitativo”; 2 describen a que es cuando “lo íntimo sexual se violenta en relación con lo laboral”; 9 personas no dijeron nada.

De las reacciones de las mujeres docentes también es importante referir los casos que situaron en sus descripciones porque, como expresiones individuales, son la evidencia del fenómeno del acoso laboral. una profesora reportó este caso al respecto: “cuando compañeros de trabajo envían mensajes de WhatsApp, comunicaciones por correo electrónico en horas no laborales irrespetando los descansos y la vida privada y familiar”; en otra respuesta se expuso que es “exigir más de lo que el trabajador debe dar en el marco de su capacitación, cargo, contrato y legislación laboral. Degradar a la persona o infravalorar sus acciones (...), negar beneficios legales”. En otro ejemplo se refiere al “uso de cierto poder laboral para intimidar a otro trabajador que puede estar en menor jerarquía”; para otra docente, se trata de la “permanente vulneración a una persona para acceder a pretensiones sexuales bajo la presión de que así podrá mantener su trabajo”; de igual manera, una encuestada cree que “es el miedo a perder el empleo si no se accede a las pretensiones de un hostigador”. En otro aporte, una encuestada compartió su situación: “ha habido discriminación en mi condición de mujer investigadora por parte de colegas hombres;



vulneración a mi derecho de un buen nombre con ataques a mi reputación, que se ha hecho, incluso, en presencia de estudiantes”.

En sus descripciones, los hombres han enunciado algunas situaciones como: “cuando los compañeros de trabajo son unos aprovechados de los conocimientos que se tienen sin dar crédito y después sacan pecho, aprovechándose del trabajo no reconocido”; sucede “también cuando las directivas se aprovechan de las formas de vinculación laboral para imponer el silencio, cuando uno no se puede ni pronunciar porque lo sacan de la universidad. Cuando también pares intentan sacarlo a uno a pesar de que uno esté en el BIE”; en otro caso se trata del “abuso por sobrecarga laboral, por trabajo excesivo o desarrollo de tareas en horarios, jornadas o funciones no contempladas o la normatividad laboral, aprovechándose del rango y generando estrés en la persona afectada”. Otro profesor escribió que el acoso laboral es “toda conducta arbitraria que induzca al trabajador a renunciar, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo o los cambios permanentes de horario, que puedan producir en él desmotivación”.

El fenómeno del acoso laboral en el estamento profesoral, que tiene en cuenta a las y los docentes ocasionales y de planta, exhibe situaciones de abuso de poder, relacionadas con la imposición de exceso de trabajo, que van generando consecuencias a la salud física y mental de los afectados. Son reiterativas las redacciones que hacen referencia a trabajo adicional que se exige con frecuencia y que está por fuera de la jornada laboral; todo esto provoca una desvinculación de las personas con otros escenarios importantes de su vida personal, como lo son los ámbitos familiares, sociales y lúdicos. Es frecuente que las mujeres hagan referencia a situaciones entre pares, que incluyen sobrecarga laboral, maltrato psicológico y comentarios de menosprecio al trabajo realizado, la vulneración recurrente de los derechos laborales, las intimidaciones y otras acciones que incluyen la ruptura entre la vida privada y la vida laboral. Esto a diferencia de los casos compartidos por los hombres, quienes los redactan como ajenos o en modo impersonal.

Se concluye que los ejercicios abordados con las descripciones cualitativas, por un lado, evidencian la representación de las generalidades del fenómeno de vulneración de los derechos, acoso laboral y acoso sexual, y su revisión se vuelve significativa al vislumbrar indistintos

corpus textuales de cada estamento; por otro lado, el material descrito alcanza a ubicar las percepciones individuales de quienes viven este tipo de situaciones. Lógicamente, se deja abierto el horizonte para la discusión sobre los temas abordados en los que quepan otras iniciativas de investigación.

### **2.3. Principales resultados**

En este apartado se presenta un breve análisis de los resultados más destacados de los componentes cualitativo y cuantitativo.

A partir de los resultados de la encuesta, se pueden identificar varios aspectos relevantes. En primer lugar, en la autoidentificación de las personas se evidencia una mayor participación de mujeres en los tres grupos de interés. Esto tiene implicaciones en términos de representatividad, porque sugiere que los temas de violencia de género, discriminación y acoso son de mayor interés para las mujeres. En consecuencia, es importante que se tomen en cuenta sus experiencias y perspectivas en la implementación de medidas para prevenir y atender estas problemáticas, a la vez que se hace necesario aproximarlas a otros grupos de interés.

En segundo lugar, los datos de la encuesta sobre el acoso físico, verbal y no verbal muestran que es un problema presente en los tres estamentos de la UPTC, especialmente con las mujeres. Además, se presentan diferentes versiones del acoso en cada estamento, lo que sugiere la necesidad de que se apliquen medidas específicas de prevención y atención a este problema.

La presencia de situaciones de acoso verbal y otras alternativas de agresión puede generar un ambiente laboral y educativo hostil, donde las víctimas se sienten intimidadas y discriminadas, lo que puede afectar negativamente su rendimiento académico y laboral. Estas situaciones son inaceptables en una institución de educación superior, que debe promover el respeto por la diferencia y la apertura democrática, para fomentar el disfrute y goce efectivo de los derechos humanos. Por lo tanto, las problemáticas identificadas deben ser abordadas de manera efectiva para garantizar un ambiente de trabajo y estudio seguro y respetuoso para todas las personas en la institución.

En cuanto al acoso sexual, se describen situaciones incómodas e inapropiadas que tienen que soportar principalmente las mujeres, tanto en el estamento administrativo como en el profesoral y el estudiantil. En el estamento profesoral, hombres y mujeres aluden a situaciones donde se visibilizan desequilibrios de poder entre el acosador y la víctima. En las respuestas subyace el imaginario de que generalmente el acosador es hombre y la víctima mujer. Desde la diversidad del estamento estudiantil, se puede develar un amplio abanico de expresiones, que se relacionan con las opciones de autoidentificación y de posicionamiento frente a las experiencias de acoso sexual.

En tercer lugar, en relación con la vulneración de derechos humanos, se han identificado situaciones de atropello, negación y actos lesivos que se evidencian en el ejercicio del poder arbitrario. Estas situaciones incluyen el exceso de trabajo no remunerado y prácticas discriminatorias asociadas al género y a diferencias de pensamiento. Es esencial promover una cultura de respeto y equidad en la institución para garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de todas las personas. Para lograrlo, se deben implementar políticas y medidas efectivas que garanticen el ejercicio de los derechos humanos en la institución.

## Capítulo III.

---

### **Observatorio de Géneros y Derechos Humanos (OGDDHH, UPTC)**

Los resultados del capítulo anterior reflejan cómo la estructura patriarcal y la identidad de género afectan las vivencias de las personas en la institución. La prevalencia del acoso, en especial hacia las mujeres, demuestra la persistencia de desigualdades de género y discriminación.

La perspectiva de género permite vislumbrar, en las respuestas obtenidas durante la investigación, que las mujeres y otros grupos con identidades diversas o condición de subordinación a menudo enfrentan mayor vulnerabilidad al acoso debido a la percepción de las relaciones de poder y las concepciones de género que se han naturalizado históricamente. Esta concepción se expone de varios modos en cada estamento de la universidad; por ejemplo, el acoso verbal es más común entre profesores/as, y demuestra un cuestionamiento de autoridad o una competencia basada en el género. Por otro lado, las estudiantes enfrentan un tipo de acoso vinculado a su rol, ejercido por compañeros estudiantes, profesores o funcionarios; sin embargo, a través de diversas acciones dentro del campus, ellas expresan su inconformidad frente a las violencias basadas en género y las vulneraciones de derechos humanos.

Para enfrentar estas situaciones en la UPTC, es crucial implementar acciones específicas que incorporen la perspectiva de género, con el objetivo de superar desigualdades, vulneraciones y formas de discriminación. Este enfoque contribuye a fomentar una cultura del respeto y la igualdad, y a brindar apoyo a las víctimas; además, garantiza un entorno seguro y libre de violencia en la institución.

Alcanzar procesos de cambio en la cultura patriarcal requiere de la participación de toda la comunidad universitaria en la creación de ambientes seguros y libres de violencia. Esto implica contar con un observatorio que haga seguimiento permanente a distintas situaciones de vulneración de derechos y violencias basadas en género. A su vez, y con el apoyo de la administración universitaria, dicho observatorio promovería políticas y acciones de formación (con la creación de talleres sobre igualdad de género, conocimiento y prevención del acoso), y estimularía el diálogo y la reflexión acerca de las inequidades y desigualdades de género que afectan a muchas personas en la institución.

Por otra parte, la institución debe contar con una política de género que permita, a través de las dependencias pertinentes, brindar apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso mediante servicios de asesoramiento y orientación, que les ayuden a superar las secuelas emocionales y psicológicas. Estos servicios deben estar disponibles para todas las personas afectadas (sin importar su género), y ser accesibles y confidenciales; para ello, la institución también está obligada a tomar medidas específicas.

El presente capítulo permite evidenciar la relación de las pesquisas realizadas, integrando tanto los elementos teóricos como los hallazgos de los instrumentos empleados en la investigación, además de la descripción y análisis de los resultados. Eso contribuye a establecer los “Lineamientos para la organización del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC”. En línea con lo anterior, se presentan los temas sugeridos por la comunidad y las recomendaciones que surgen del trabajo con los grupos focales. Además, se estipula la normatividad, la conformación, las funciones, las líneas de acción y las estrategias de trabajo del observatorio. El resultado de esta investigación se concreta en el Acuerdo 053 de 2021, del Consejo Superior de la UPTC, por el cual se crea el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la institución.

Tal como se alude en el Capítulo I, sobre el estado de la cuestión, la revisión de las características y funciones de diversos observatorios institucionales coadyuva a reconocer que sus intereses están

marcados por el seguimiento, la actualización, el apoyo, las alianzas y la puesta a disposición de los resultados de la recopilación de datos y de los análisis de sus proyectos. También es notorio que sus intereses se concentran en visibilizar las acciones que promueven la igualdad de género y los derechos humanos, proporcionando elementos que facilitan tanto el diagnóstico sobre las desigualdades como la construcción de herramientas de análisis que incidan en la formulación de políticas públicas apoyadas en la transversalización. La publicación o difusión de resultados se convierte en un apoyo técnico relevante para diferentes organismos y grupos interesados.

Con lo anterior, se parte de que la fundamentación teórica y metodológica del trabajo lleva al Grupo de Investigación GIEPEG a definir el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC, como un:

Espacio universitario que se enmarca dentro de las políticas nacionales, en materia de derechos humanos y géneros, abierto a la recopilación, análisis y difusión de información, que promueve la reflexión en torno a las políticas institucionales que previenen las violencias de género, las discriminaciones y las vulneraciones de derechos. El observatorio posibilita el seguimiento, la investigación, la proyección de la UPTC, y contribuye a crear las condiciones que favorecen el fomento y el respeto de los derechos humanos en los diferentes estamentos de la universidad y la sociedad. (Acuerdo 053, artículos 3 y 4)

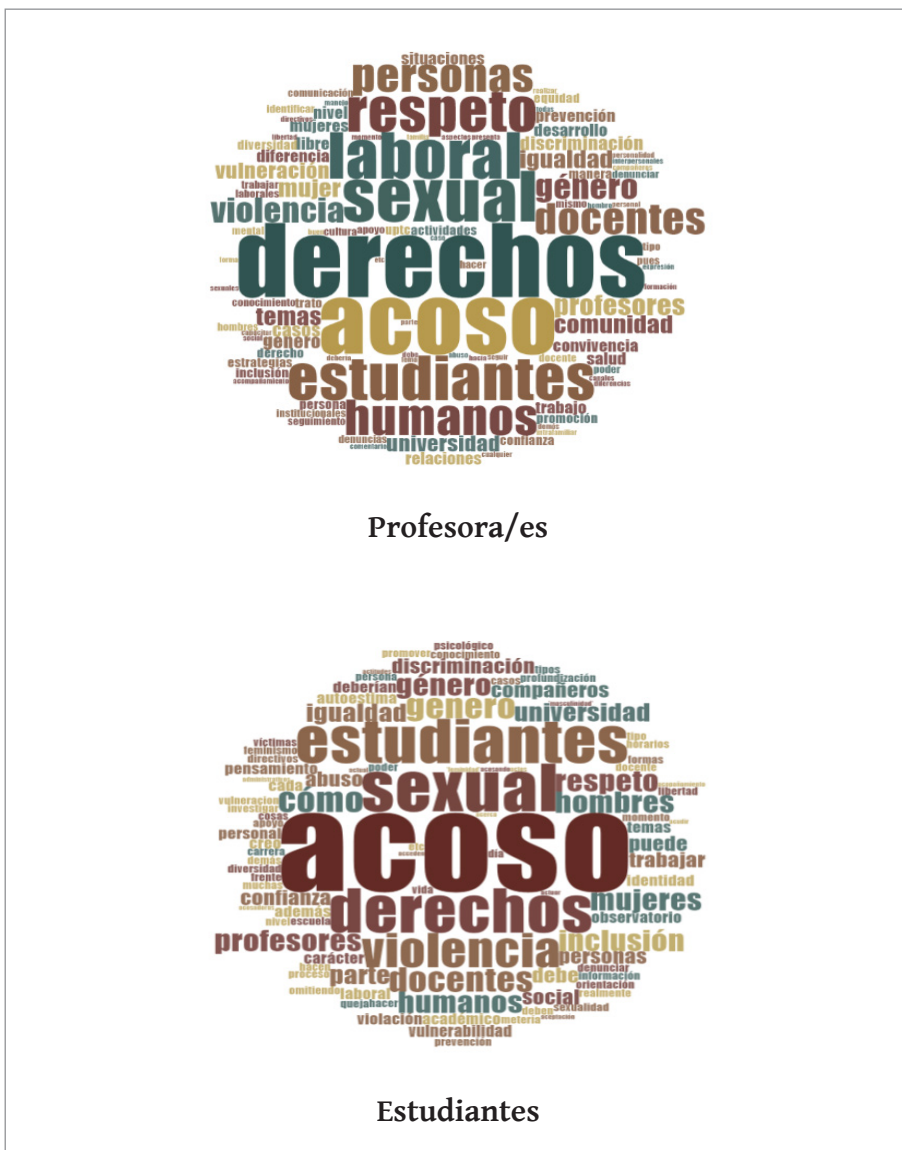
### **3.1. Temas emergentes y sugerencias para abordar en el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC**

Los instrumentos de recolección de información permiten extraer las temáticas de interés de la comunidad upetecista sugeridas en las respuestas a la siguiente pregunta: “¿qué temas debería trabajar el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC?”. Se evidencia lo siguiente.

El personal administrativo tiene como expectativa o interés el trabajo del observatorio sobre temas relativos al acoso laboral, los derechos humanos y la igualdad de género.

El estamento profesoral está interesado en que el observatorio se centre en la promoción de los derechos humanos, el respeto por los





De los talleres focales realizados por la socióloga Patricia Barrera también se generan, entre otras medidas, recomendaciones que dan cuenta de una serie de inequidades al interior de la comunidad universitaria y que se sugiere abordar para que reciban un tratamiento sistemático. Específicamente, se espera lo siguiente:



- La implementación del enfoque de género y diversidad sexual de manera transversal a todos los procesos curriculares, administrativos y de convivencia para garantizar su reconocimiento como un eje para el bienestar de la comunidad universitaria.
- La realización de campañas, programas y proyectos de alcance institucional que propicien el reconocimiento de la perspectiva de género y de la diversidad sexual como un derecho constitucional.
- La construcción y difusión de rutas de atención o protocolos para el manejo del abuso sexual al interior de la comunidad universitaria.
- La visibilización de los esfuerzos realizados por semilleros de investigación, trabajos de grado y otras iniciativas de los/las estudiantes respecto al enfoque de género y la diversidad sexual.
- La creación de un comité, cuerpo veedor o similar para implementar las recomendaciones del documento titulado *Enfoque e identidades de género para los lineamientos de una política de educación superior inclusiva*. Dicho cuerpo veedor deberá hacerle seguimiento a la implementación con base en un cronograma de trabajo y en directo relacionamiento con los estamentos relevantes de la comunidad universitaria.

## **3.2. Lineamientos para la organización del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC**

Los lineamientos sobre normatividad, conformación, funciones, líneas de acción y estrategias del observatorio, que se presentan a continuación, son los contemplados en el informe final entregado a la VIE, el 4 de abril de 2021, una vez concluida la investigación. Estos se constituyen en soporte y punto de partida para la redacción, discusión y aprobación del Acuerdo 053 del 10 de diciembre de 2021.

### **3.2.1. Normatividad**

La conformación y funcionamiento del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC se institucionaliza mediante el Acuerdo 053 de 2021 del Consejo Superior. Pero también debe prestar atención a la normatividad nacional que a continuación se enlista:

1. La Constitución Política de Colombia, especialmente cuando señala que: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Constitución Política de Colombia, Artículo 13).
2. El Decreto 4798, del 20 de diciembre de 2011, sobre la educación superior, que establece lo siguiente: “El MEN promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de la autonomía: a) Generen estrategias que contribuyen a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres; b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia; c) Adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres (Decreto 4798 de 2011, Artículo 6).
3. Normatividad del Ministerio de Educación Nacional en torno a los lineamientos de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural (MEN, 2013).

Una vez institucionalizado el observatorio, este debe considerar la normatividad vigente establecida por la UPTC, información institucional que se puede consultar en la página oficial de la universidad a través del enlace “normatividad”. Especialmente, son relevantes los siguientes cinco documentos:

1. Resolución 2933, del 17 de junio de 2019, por la cual se definen lineamientos para la construcción de una cultura de convivencia, respeto y garantías para los Derechos Humanos en la UPTC.
2. Resolución 4213, del 22 de agosto del 2019, que establece el protocolo para la prevención, atención, protección y seguimiento a víctimas de acoso, violencia sexual y basada en género, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
3. Acuerdo 048, del 31 de julio de 2019, por el cual se establece la identificación de género en los títulos expedidos en los programas

académicos de pregrado de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

4. Acuerdo 015, del 9 de abril de 2021, por el cual se adopta la política de educación superior inclusiva y diversa que fortalezca el ingreso, permanencia y graduación a poblaciones vulnerables de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
5. Plan Estratégico de Desarrollo (2019-2030) de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC, 2019, pp. 1-136).

### **3.2.2. Conformación**

El Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC debe estar constituido por:

1. Una coordinadora o coordinador profesional de las ciencias sociales o humanas con conocimientos y experiencia académica, investigativa o laboral en perspectiva de género, interseccionalidad y derechos humanos. Su designación se realizará a partir de una concertación entre las Vicerrectorías Académica y de Investigación y Extensión de la UPTC.
2. Una o un asistente profesional con formación o experiencia laboral en perspectiva de género y vulneración de derechos humanos, que reciba, sistematice y organice informes.
3. Una o un docente del área de estadística que oriente la organización y análisis de la información recibida.
4. Un comité institucional integrado por representantes de cada estamento universitario (elegido de acuerdo con la reglamentación de cada uno), un o una delegada de la Unidad de Política Social, de la Vicerrectoría Académica y de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.
5. El comité debe estudiar, deliberar y proponer acciones para gestionar. Se recomienda que este comité se establezca institucionalmente mediante un acto administrativo.
6. Las seccionales reportarán periódicamente y cuando se requiera información para el observatorio y, a su vez, este asesorará y apoyará las situaciones que lo necesiten.

7. Una veeduría conformada por dos personas integrantes de los grupos de investigación de la UPTC que trabajan en torno a las temáticas de género y derechos humanos.

### **3.2.3. Funciones**

1. Supervisar el cumplimiento y ejecución de la normatividad nacional e institucional establecida, así como de la que surja del Consejo Superior y las resoluciones rectorales en relación con su objeto.
2. Recopilar información de las instancias administrativas, profesoraes y estudiantiles, relacionada con las violencias de género, las discriminaciones y las vulneraciones de derechos humanos en la institución.
3. Hacer seguimiento a la investigación y la proyección social de la UPTC, en torno a los temas concernientes al observatorio.
4. Contribuir a la creación de condiciones que favorezcan el fomento y el respeto de los derechos humanos en los diferentes estamentos de la universidad y la sociedad.
5. Sistematizar, actualizar y divulgar anualmente la información en torno a problemáticas y acciones que se circunscriben al observatorio.

### **3.2.4. Líneas de acción y estrategias**

- Ingreso, permanencia, movilidad y graduación. El observatorio debe hacer el seguimiento al cumplimiento de la normatividad de estos aspectos en los tres estamentos, en sus diferentes modalidades de vinculación a la UPTC.
- Formación. Promover y asesorar planes de educación a través de talleres, charlas, disertaciones, entre otros, que contribuyan al conocimiento de las desigualdades sociales, las discriminaciones y las violencias basadas en géneros en cada uno de los estamentos universitarios.
- Transversalización curricular. Contribuir a la inclusión y dinamización de las temáticas en relación con el enfoque de género, las violencias de género y la diversidad de la sociedad; así como el enfoque de derechos humanos, las discriminaciones y las vulneraciones de derechos humanos al proyecto curricular de la UPTC.

- Comunicación. Difundir en los canales de comunicación de la UPTC las actividades y acciones relacionadas con el observatorio y promover su proyección social a nivel regional, nacional e internacional.

## Corolario

---

La complejidad de las temáticas abordadas en esta investigación y en el texto resultante, para el conocimiento de la situación en temas de discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y vulneración de derechos humanos en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, permite inferir la necesidad de contemplar la diversidad de situaciones, comprensiones y expectativas sobre los temas de la perspectiva de géneros, la interseccionalidad y los derechos humanos, que se integran en la configuración de la vida cotidiana universitaria al interior de una institución de carácter nacional que ofrece múltiples interpretaciones del mundo como consecuencia de sus diferentes programas, sedes y modalidades de estudio.

Los elementos socioculturales se interceptan en las distintas respuestas aportadas por las y los participantes de la investigación. Por ello, tanto en el estamento administrativo como en el estudiantil se expresa preocupación por los efectos de las violencias basadas en género principalmente en las mujeres y en los cuerpos feminizados. Se destaca que las situaciones de acoso, discriminación y vulneración de derechos humanos tienen efectos a nivel psicológico, familiar, social y económico, y en algunos casos son tan drásticos que operan cambios en algunos proyectos de vida y expectativas personales. En el estamento profesoral, se llama la atención sobre asuntos de convivencia, reconocimiento de derechos humanos y gestión institucional de las diferentes situaciones. En los tres estamentos se solicitan rutas de atención, protocolos e implementación de políticas públicas existentes en el ámbito nacional y aplicables a instituciones de educación superior.

Por otro lado, durante el desarrollo de la investigación, el estamento estudiantil manifiesta sus inconformidades. Estas se expresan en

el requerimiento de que se conformen colectivos contra el acoso, se promuevan eventos (entre ellos performances), se usen pancartas, letreros y grafitis, y se genere todo tipo de contenido masivo en medios digitales, para abogar por una universidad libre de violencias, motivar transformaciones culturales y apoyar la caída del patriarcalismo como matriz del orden social.

Finalmente, es importante destacar la confianza que genera, en los distintos estamentos, la creación y puesta en marcha del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos en la universidad, para realizar denuncias y contribuir en la construcción de una cultura libre de violencias, que fomente las dignidades individuales y colectivas.

# Referencias

---

- Alonso-Ruido, P., Martínez-Román, R., Rodríguez-Castro, Y., y Carrera-Fernández, M. (2021). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (53), 1-9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2018). *Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior de la ANUIES*. <http://www.anui.es/noticias/constituyen-el-observatorio-nacional-para-la-igualdad-de-genero-en-las>
- Barrantes, N. (2020). *Acoso sexual en la universidad. Experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en universidades de Bogotá*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Universidad Nacional. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78041/1014244349.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blahopoulou, J., Ferrer Pérez, V., y Bosch Fiol, E. (Eds.) (2012). *El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas*. Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/39531>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *About the Observatory*. Observatorio de Igualdad de Género, CEPAL. <https://oig.cepal.org/es/about-observatory>



Consejo Académico de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (17 de marzo de 2009). *Resolución 016 de 2009 por la cual se reglamentan las modalidades de trabajo de grado para los estudiantes de los programas de pregrado presenciales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Consejo Académico de la UPTC.

Consejo Académico de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (17 de junio de 2019). *Resolución 2933 por la cual se definen lineamientos para la construcción de una cultura de convivencia, respeto y garantías para los Derechos Humanos en la UPTC*. Consejo Académico de la UPTC.

Consejo Académico de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (22 de agosto de 2019). *Resolución 4213 por la cual se establece el protocolo para la prevención, atención, protección y seguimiento a víctimas de acoso, violencia sexual y basada en género, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Consejo Académico de la UPTC.

Consejo Superior de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (31 de julio de 2019). *Acuerdo 048 por el cual se establece la identificación de género en los títulos expedidos en los programas académicos de pregrado de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Consejo Superior de la UPTC.

Consejo Superior de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (9 de abril de 2021). *Acuerdo 015 por el cual se adopta la política de educación superior inclusiva y diversa que fortalezca el ingreso, permanencia y graduación a poblaciones vulnerables de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Consejo Superior de la UPTC.

Consejo Superior de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (10 de diciembre de 2021). *Acuerdo 053 por el cual se crea el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Consejo Superior de la UPTC.

- Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 13*. Imprenta Nacional.
- Cooper, B. (2015). Intersectionality. En L. Disch, M. Hawkesworth y B. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Feminist Theory*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxford-hb/9780199328581.013.20>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1) 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- De Sousa Santos, B. (2020). *La cruel pedagogía del virus*. Biblioteca Masa crítica, CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm01nn>
- Gándara Carballido, M. (2019). *Los derechos humanos en el siglo XXI: una mirada desde el pensamiento crítico*. Instituto Joaquín Herrera Flores y CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rm4w>
- García, L. F. (2015). *Nuevas masculinidades: Discursos y prácticas de resistencia al patriarcado*. [Trabajo de grado de Maestría, FLACSO Ecuador]. Biblioteca FLACSO Andes.
- Grupo de Memoria Histórica. (2011). *La memoria histórica desde la perspectiva de género. Conceptos y herramientas*. Pro-Offset Editorial. [https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2011/la\\_reconstruccion\\_de\\_la\\_memoria\\_historica\\_desde\\_la\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_final.pdf](https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2011/la_reconstruccion_de_la_memoria_historica_desde_la_perspectiva_de_genero_final.pdf)
- Harding, S. (2010). ¿Una filosofía de la ciencia socialmente relevante? Argumentos en torno a la controversia sobre el punto de vista feminista. En N. Blázquez, F. Flores y M. Ríos (Eds.), *Investigación Feminista* (pp. 39-65). Universidad Nacional Autónoma de México.

- Hierro, G. (1999). Epistemología, ética y género. En S. Montecino y A. Obach (Comps.) *Género y epistemología: Mujeres y disciplinas* (pp. 67-78). Lom Ediciones.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultural*, (8). [https://www.ses.unam.mx/cursos2007/pdf/genero\\_perspectiva.pdf](https://www.ses.unam.mx/cursos2007/pdf/genero_perspectiva.pdf)
- Magendo A. (2000). La diversidad y la no discriminación: un desafío para una educación moderna. *Revista de Investigación Latinoamericana Pensamiento Educativo*, 26(1), 173-200. <http://redae.uc.cl/index.php/pel/article/view/25659>
- Merleau-Ponty M. (1993). *Fenomenología de la percepción*. Península.
- Ministerio de Educación Nacional. (2011, diciembre 20). *Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta el sistema nacional de educación superior*. Bogotá: Diario Oficial No. 48.269.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_0.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_0.pdf)
- Ministerio del Interior. (2018). *ABC. Sobre el Acoso Sexual*. [https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla\\_-\\_abc\\_sobre\\_acoso\\_sexual\\_1.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla_-_abc_sobre_acoso_sexual_1.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (2014). *Violencia de género*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1inas>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *El acoso sexual en el mundo del trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf)

- República de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*, Diario Oficial No. 46.160, del 23 de enero. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- República de Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008*, Diario Oficial No. 47.193 del 4 de diciembre. [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)
- Segato, R. (2016). Patriarcado: del borde al centro. Disciplinamiento, territorialidad, y crueldad en la fase apocalíptica del capital. En *La guerra contra las mujeres*, (pp. 91-108). Traficantes de sueños.
- Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Thomas, F. (2015). A nueva mujer, nuevo hombre. En V. M. Moncayo (Ed.), *Antología del pensamiento crítico colombiano contemporáneo* (pp. 337-347). Colección Antologías del pensamiento social latinoamericano y caribeño. CLACSO.
- Trimiño Velásquez, C., y Amézquita Aguirre, L. (2018). Reflexiones desde la universidad sobre educación en derechos humanos y para la paz. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 20 (31), 101-124. <https://doi.org/10.19053/01227238.8564>
- Universidad de Alicante. (2021). Observatorio Igualdad. *Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UA*. <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/observatorio-igualdad.html>
- Universidad de Nariño. (2016). *Observatorio de Género de Nariño. Espacio académico y de investigación que contribuye a la visibilización de la situación de las mujeres y de la población LGBTQI+*. <https://observatoriogenero.udenar.edu.co/>
- Universidad de Zaragoza. (2018). *Observatorio de Igualdad de Género*. <https://observatorioigualdad.unizar.es/>

Universidad del Chubut. (26 de septiembre de 2021). *Observatorio de Género y Derechos Humanos*. Portal UDC. <https://genero.udc.edu.ar/>

Universidad Nacional de Colombia. (2016). *Observatorio de Asuntos de Género*. <http://www.bienestar.unal.edu.co/sistema-de-bienestar/educacion-inclusiva/observatorio-de-asuntos-de-genero/>

Universidad Nacional del Nordeste. (2016). *Observatorio de Igualdad de Género y Derechos Humanos*. <http://www.dch.unne.edu.ar/index.php/academica/observatorios/observatorio-de-igualdad-de-genero-y-derechos-humanos>

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (2019). *Plan Estratégico de Desarrollo (2019-2030)*. [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/planeacion/docs/plan\\_estr\\_des\\_wo\\_2019\\_2030.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/planeacion/docs/plan_estr_des_wo_2019_2030.pdf)

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (2021). *Información institucional*. <https://www.uptc.edu.co/sitio/portal/sitios/universidad/>

Viveros Vigoya, M. (2002). *De quebradores y cumplidores. Sobre hombres, masculinidades y relaciones de género en Colombia*. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia y Fundación Ford-Profamilia. <https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2017/02/Viveros-Vigoya-M.-Sobre-hombres-masculinidades-y-relaciones-de-g%C3%A9nero-en-Colombia-2002.pdf>

Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, (52), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>





Se terminó de editar el libro impreso en julio de  
2023 en los talleres de Editorial Jotamar S.A.S.  
Tunja, Boyacá, Colombia.

## William Ernesto Condiza Plazas

Docente de la Escuela de Ciencias Sociales y la Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Doctor en Ciencias de la Educación, RUDECOLOMBIA-CADE, UPTC. Máster en Derechos Humanos. Sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Miembro del Grupo de Estudios en Feminismos, Géneros y Derechos Humanos (GIEPEG), de Categoría A ante Minciencias (2022).

Correo electrónico:

[william.condiza@uptc.edu.co](mailto:william.condiza@uptc.edu.co)

ORCID:

<https://orcid.org/0000-0001-9224-3146>

## Ruby Lisbeth Espejo Lozano

Docente de la Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental y del Doctorado en Ciencias de la Educación de la UPTC. Doctora en Ciencias de la Educación, RUDECOLOMBIA-CADE, UPTC. Magíster en Desarrollo Educativo y Social, Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Especialista en Educación en Derechos Humanos, Universidad Santo Tomás (USTA). Licenciada en Ciencias de la Educación (Sociales y Económicas), UPTC. Investigadora asociada, integrante del Grupo de Estudios en Feminismos, Género y Derechos Humanos (GIEPEG), de categoría A ante Minciencias (2022).

Correo electrónico:

[ruby.espejo@uptc.edu.co](mailto:ruby.espejo@uptc.edu.co)

ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-9025-7349>

### COLECCIÓN INVESTIGACIÓN UPTC. N.º. 275

Este libro es producto de un proceso de investigación situada realizado durante los años 2020 y 2021 por el Grupo de Investigación GIEPEG de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, con el propósito de reconocer la situación en temas de género en la institución a partir de las siguientes categorías: discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y vulneración de derechos humanos en la comunidad académica. Con base en la información recopilada a nivel institucional, se proponen los lineamientos para la creación de un Observatorio de Géneros y Derechos Humanos. La investigación se efectuó a partir de una metodología mixta. Como herramientas de investigación se formularon encuestas, preguntas abiertas y grupos focales. Los resultados llevaron a la creación del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la UPTC, mediante el Acuerdo 053 de 2021 del Consejo Superior. El observatorio posibilita el seguimiento, la investigación y la proyección de la universidad en sus dos temas centrales; además, contribuye con la creación de condiciones que favorezcan el fomento y el respeto de los derechos humanos en los diferentes estamentos de la universidad y la sociedad.

