|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Descripción: ESCUDO | SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDADACTA DE REUNIÓN | **Código:** SGC-FR-1 |
| **Versión:** 1 |
| **Vigente a partir de:**  16 – Feb. – 2010 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tipo de reunión: | Ordinaria: | **X** | Extraordinaria: |  | | Obligatoria: | | |  | |
| **Proceso:** | POLITICA DE GENERO UDENAR | | | | **Fecha reunión** | | **Día** | **Mes** | | **Año** |
| **Comité:** | COMITÉ BASE | | | | 19 | 10 | | 2018 |
| **Hora de inicio:** | 10:20 A.M | | | | **Próxima reunión** | | **Día** | **Mes** | | **Año** |
| **Lugar:** | CESUN TOROBAJO, ESCUELA DE AUXILIARES TERCER PISO (AULA DE INFORMÁTICA - 302) | | | | 2 | 11 | | 2018 |

| **Asistentes** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **Nombre** | **Cargo** | **Dependencia** |
| 1 | Ximena Idrobo Obando | Profesional | Observatorio de Genero – Facultad de Derecho |
| 2 | SERES | Estudiante | Licenciatura en Filosofía y letras |
| 3 | Jesús Ortiz Narváez | Docente/ Funcionario | Fundación Saldarriaga Concha |
| 4 | Paula Riascos | Estudiante Egresada | Psicología |
| 5 | Adriana Liseth Melo | Estudiante | Sociología |
| 6 | Diana Valentina Pantoja | Estudiante | Licenciatura en Ciencias Sociales |
| 7 | Daniela Aux Reyes | Estudiante | Licenciatura en Ciencias Sociales |
| 8 | Johana Solarte | Estudiante | Licenciatura en Ciencias Sociales |
| 9 | Brayan Daniel Paspuy | Estudiante | Derecho |
| 10 | María Lizzeth Chaves | Estudiante Egresada | Psicología |
| 11 | Melissa Ricaurte | Docente | CESUN |
| 12 | Liliana Otero Caicedo | Docente | Especialización en Salud Publica |
| 13 | Viviana Oviedo | Profesional de Apoyo | Bienestar Universitario |
| 14 | Nathaly Hernández Botina |  |  |
| 15 | Alexandra Ortega Ortega | Investigadora | Observatorio de Genero – Facultad de Derecho |
| 16 | Melissa Herrera | Estudiante Egresada |  |

| **Orden del día** | | |
| --- | --- | --- |
| **N°** | **Temática** | **Responsable** |
| **1** | Lectura de acta de reunión del día 5/10/2018. | Viviana Oviedo |
| **2** | Intervención sugerencias para la Política de Genero por parte del Ministerio de Educación como iniciativa del proceso de construcción del Plan de Mejora de Acciones para la Educación Superior Inclusiva. | Jesús Ortiz, delegado Fund. Saldarriaga Concha. |
| **3** | Asuntos varios respecto a la Resolución de aprobación del Comité de Política de Genero. | Asistentes |

| **Desarrollo de Orden del día y conclusiones** | |
| --- | --- |
| **1** | La Sra. Ximena Idrobo, los estudiantes SERES y Brayan Daniel Paspuy manifiestan inconformidades frente a la citación para las reuniones del Comité de Genero, por ello se reitera a la VIPRI o a la entidad encargada de la convocatoria, realizar las citaciones de forma abierta a todos los participantes y asistentes retomando los listados de asistencia o la base de datos. Para ello la Representante estudiantil Diana Valentina Pantoja se compromete a crear la base de datos y subirla al correo [pgenerodiversidadudenar@gmail.com](mailto:pgenerodiversidadudenar@gmail.com); teniendo en cuenta que Bienestar Universitario compartirá el escáner de los listados de asistencia a dicha estudiante.  Viviana Oviedo, Profesional de Apoyo del Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Nariño es la encargada de realizar la lectura del Acta de reunión del día 5 de Octubre del 2018, sin embargo los asistentes sugieren algunas modificaciones en cuanto a forma y estilo de algunos puntos. |
| **2** | El Sr. Jesús Ortiz, se presenta ante los asistentes como el funcionario delegado directamente por la Fundación Saldarriaga Concha, entidad la cual acompaña en conjunto con el Ministerio de Educación a la construcción del Plan de Mejoramientos de Acciones para la Educación Superior Inclusiva, se reconoce que este proyecto lo configuran 20 Instituciones de Educación Superior en Colombia.  En contextualización a ello, el Sr. Ortiz manifiesta que esta iniciativa liderada por el MEN desde el 2015 se constituye en concordancia a los avances desarrollados en países como Canadá, Suiza, Francia y España, a partir de ello se crea un índice de educación superior inclusiva, el cual es un instrumento de medición, más enfocado a una herramienta para medir como están estas universidades respecto al tema de inclusión.  Este índice se crea para Colombia, este contiene 25 indicadores, estos están basados en los factores de calidad eso es una garantía que efectivamente se pregunte por la realidad Institucional, por ello se hace la aplicación del índice a 20 Instituciones de Educación Superior en el 2016, entre ellas se encuentra la Universidad de Nariño, por ello se hizo la aplicación en el 2016 en conjunto con un equipo técnico, con muchos inconvenientes, y este equipo técnico hizo mucho énfasis en ello ante el Ministerio y frente a la fundación, puesto que tiene problemas de diseño el índice, tiene una aproximación a la estadística debido a que para el índice se hizo de forma de muestreo probabilístico no es aleatorio simple, que sea probabilístico significa que el índice no se aplicaba a tres estudiantes sino que se identificaba participantes particulares y específicos, eso en términos de la gestión de la aplicación genera algunas dificultades pero finalmente el índice se logró aplicar en el 2016, y salieron unos resultados, de ello se construyó un informe de cómo estaba la universidad, se aclara que el índice, es un índice de percepción por eso el resultado sería como está la universidad respecto a la percepción de los grupos representativos que son los estudiantes, docentes y administrativos frente a todos estos 25 indicadores relacionados con inclusión en Instituciones de Educación Superior.  A qué viene todo esto, durante los dos últimos años prácticamente este informe incluía un plan de mejoramiento es decir unas acciones que se sugería que la universidad debería implementar, ese Plan de mejoramiento no fue estrictamente creado o concertado ya que tienen la limitante de tiempo, es decir que tiene que ejecutarse en un tiempo determinados, y esto hace que estos procesos se aceleren no siempre por la mejor vía y termina siendo un plan de mejoramiento que no es necesariamente pertinente para la institución.  Durante el 2018 se abre un nuevo convenio Fundación Saldarriaga Concha y el Ministerio de Educación para la segunda fase de implementación del índice, la primera fase es la de contextualización en donde se hace la aplicación, la segunda fase de estabilización donde se supone que ya revisamos las acciones, aquí nosotros el equipo técnico que se estamos haciendo este proceso de estabilización este año en las mismas 20 universidades hemos encontrado una cosa que a nosotros nos llama la atención, y es que el problema de la inclusión es algo que las universidades han tenido que enfrentar mucho antes de que existan lineamientos de política por parte del Ministerio, como muchas cosas del Ministerio que suelen llegar tarde a la realidad de las universidades, esto nos lleva a pensar que antes de hacer un plan de mejoramiento es decir unas acciones a futuro, sería pertinente ponerse a pensar en lo que la universidad tiene, es decir lo que la universidad viene desarrollando, estamos realizando al tercer acompañamiento y hemos venido trabajándolo en el levantamiento de lo que nosotros denominamos línea base que es esas acciones que la universidad vienen desarrollando en diferentes dependencias, desde diferentes iniciativas pero que contribuyen a lo que llamamos como un gran objetivo que es el de la Educación Superior Inclusiva e intercultural, una cuna chiquita el apellido de intercultural se lo introdujo la lucha de las organizaciones indígenas, como muchos saben las organizaciones indígenas pelan mucho porque no les interesa ser incluidos, sino más bien nos interesa ser reconocidos, y eso es un cambio cualitativo muy importante porque una cosa es que yo le haga parte de mis dinámicas y otra cosa es que reconozca las suyas y trate de ser coherente en mi proceso de articulación con ellas.  Por ello es que estamos viendo un objetivo elevado que es una educación superior inclusiva intercultural, que está pasando con estas 20 universidades que aplicaron el índice en el 2016, que están haciendo estabilización ahorita; pues estamos propendiendo por unos planes de mejoramiento que son una especie de planes de acción que estén sustentados en la realidad, por eso partimos de esa línea base que las universidades han venido haciendo pero que además se proyecten hacia lograr que la institución haga el giro hacia volverse una institución inclusiva intercultural, y esto se lo ha venido discutiendo con todas las universidades y esta no es la excepción, esta no puede ser una iniciativa de una dependencia, o una iniciativa de un grupo particular algo que es de unos loquitos que tuvieron la iniciativa y que finalmente se articularon y lograron un impacto.  Tiene que ser cosas que se piensen a nivel institucional de ahí que, una de las iniciativas que surgían el día de ayer justamente pensando en esas acciones para el plan de mejoramiento, que estamos todavía en ese proceso de levantamiento; que bueno sería que ustedes también hagan parte de esos procesos, que se articulen con esos procesos por una razón, porque ahí se está pensando en un cambio cualitativo en la universidad, y lo que ustedes están proponiendo desde esta muy bonita iniciativa, quiero felicitarle ante todo, quiero reconocerles que estos son los espacios que hacen transformaciones reales en las instituciones sea la institución que sea, sea educación sea empresa sea el espacio que sea, cuando la gente se una, se organiza, plantea, piensa, crea, propone, es cuando las transformaciones se dan, antes de eso todo son patadas de ahogado.  Entonces quiero reconocer este espacio porque es lo más valioso; y tal vez esto es una invitación a que continúen con su trabajo, es importante porque lo que no tiene dolientes no pasa, sin gente que lo empuje no sucede, entiendo que están conformando un Comité, esta es la forma como debe organizarse pero que importante sería que también piensen más en mediano plazo a que ese comité tenga una representación en un comité central de inclusión que es lo que aspiramos que ocurra en algún momento, que la Universidad tenga un Comité Institucional de Educación Inclusiva Intercultural y que estos grupos y organizaciones estudiantiles tengan una representación en ese comité, ya sea por el grupo particular al que representan o como estudiantes en boque en esos comités. Un comité de inclusión que sería una de las cosas que estamos buscando sería un organismo asesor del Consejo Académico o del Consejo de Administración, que es donde se toman decisiones y los comités generalmente son organismos asesores.  Lo otro es que estamos propendiendo porque la Universidad tenga una política, una gran política de Educación Superior Inclusiva Intercultural en donde las propuestas de acciones dirigidas a los grupos específicos sean capítulos de esa gran política, que no tengamos un sistemas de políticas dispersos, si no que tengamos una gran política de Educación Superior Inclusiva con capítulos que atiendan a las necesidades de los grupos particulares, estamos tratando de articular las acciones que ya se venían haciendo y lo que se está proponiendo de ahora en adelante, acciones que ya se venían haciendo por ejemplo con las personas que tienen algún tipo de discapacidad que es lo más avanzado que hay en términos de inclusión en cualquier institución, solo que esta vez le estamos dando un giro un tanto diferente como los desarrollos se han dado alrededor de personas con discapacidad, esto que estamos planteando como Educación Superior Inclusiva Intercultural tiene un enfoque de diversidad es decir no estamos pensando solamente en la eliminación o la superación de barreras que enfrentan algunas personas con algunas capacidades particulares, sino que se piensen también otro tipo de barreras que no son tan visibles ni tan tangibles como lo son los imaginarios y las representaciones, que se pueda pensar también en eso y que se puedan implementar acciones concretas frente a eso; eso haría un poco ese reconocimiento de la multiculturalidad desde un enfoque de diversidad haría que tengamos una Política de Inclusiva interculturalidad con reconocimiento de las particularidades de la población, con la búsqueda final del cierre de unas brechas de inequidad y las brechas de inequidad no solo son materiales también son simbólicas, y con la consolidación de una cualificación de la universidad, hacia volverse una universidad inclusiva realmente, es decir que garantice un poco una serie de procesos.  Organizacionalmente esto funciona en la medida que se vuelven demandas específicas, proyectos concretos, por eso estamos organizándolo desde el plan de mejoramiento, lo que estamos construyendo con este equipo con el que yo vengo trabajando, justamente es un plan de mejoramiento que proponga que reconozca lo que la universidad tiene pero que también proponga una serie de acciones que más adelante se puedan articular, y se puedan discutir en espacios como es el Comité de Inclusión o como los diferentes comités de la universidad, de modo que eso vaya articulándose con la lógica administrativa y financiera de la universidad, finalmente muchas acciones requerirán recursos.  Estamos caminando en pro de ese proceso en conjunto con el grupo de trabajo para el Plan de mejoramiento, y que bueno es que ustedes estén caminando en lo que están haciendo también, y que bueno sería que estos dos procesos en algún momento puedan articularse, y lograr pensar en una universidad diferente que nos beneficie a todos y todas.  Para cerrar la intervención el Sr. Ortiz refiere que prácticamente él llegaba al espacio de Comité de Genero para comentar los procesos que se han venido adelantando desde el Plan de Mejoramiento; todo ello para que lo tengan en cuenta en las discusiones y decisiones en torno a la Política de Genero, y para generar un pensamiento sobre cómo se puede plantear una política para una universidad de Nariño inclusiva intercultural, y que reconozca la diversidad, las diferencias y que haga acciones concretas frente a ello, y que disminuya las barreras de inequidad tanto físicas como simbólicas que están presentes y que nos harían también una mejor educación.  Ximena Idrobo solicita ante los asistentes que si ya existe un informe del proceso que ha ido realizando la Fundación Saldarriaga Concha y el Ministerio en conjunto con la Universidad de Nariño, este se comparta con el Comité. Por lo cual Bienestar Universitario se compromete a compartir dicho informe por medio del correo grupal, y en físico en la próxima reunión. El Sr. Ortiz manifiesta y hace una aclaración en cuanto a dicho informe puesto que arroja información muy general de lo que son los procesos o indicadores de inclusión en las Universidades Publicas, puesto que establece aspectos muy estandarizados, por lo cual abre la invitación a participar y aportar a la fase de Plan de Mejoramiento como un ejercicio de reconocimiento de manera más focalizado acogiendo las particularidades de cada Institución mediante el levantamiento de la Línea Base, se aclara que esta está en proceso de construcción, puesto que se ha tenido dificultad con la participación de algunas dependencias de la Universidad de Nariño.  Una de las asistentes manifiesta la importancia de incluir dentro de la línea base los avances y aportes generados por los estudiantes a partir de iniciativas poco reconocidas en cuanto género, de igual manera refiere que una línea base no es un referente para abarcar todos los procesos que acoge la universidad en cuanto a inclusión y diversidad. En coherencia el Sr. Ortiz refiere estar de acuerdo con lo manifestado por Melisa, es decir no hay línea base que pueda acoger todo lo que está pasando en las universidades, en ese sentido en el trabajo desarrollado para el Plan de Mejoramiento se comparte a las universidades una metodología de documentación de experiencias, para que todo lo que ocurre se pueda ir documentando, de esta manera se constata lo que son las memorias de los procesos o lineamientos para una Política de Inclusión.  Melisa Herrera refiere que justamente lo que concierne a Política de Genero se ha estado trabajando con la debida documentación y construcción de memorias, desde hace un año junto a las iniciativas propuestas con el Sr. Rector Carlos Solarte. De igual manera manifiesta el interés de trabajar en la Política de género como un aspecto que a futuro se pueda articular a la macro política de inclusión y a los diferentes procesos institucionales, contando con la participación de más personas. Sin embargo Melisa dispone importante seguir trabajando en la política de género respetando la autonomía del grupo, y continuando con la dinámica de trabajo, en la cual no afecta las relaciones de poder como estudiantes, docentes y trabajadores.  Viviana Oviedo realiza el cierre de esta breve intervención, en la cual se constata continuar en la construcción de la Política de Genero como un aspecto independiente. Se aclara que en esta reunión no se tuvo representatividad de VIPRI, por lo cual sería importante compartirle a la Dra. Elizabeth Ojeda y a la Dra. Isabel Goyes la presente acta, y la información desarrollada. |
| **3** | La Sra. Ximena Idrobo y el estudiante SERES manifiestan el interés de abordar algunos aspectos de la proyección de la resolución, puesto que no pudieron asistir a las reuniones previas debido a falta en las citaciones. En ese sentido Melisa Herrera aclara que previamente ya se había compartido la resolución para su revisión y se había acordado abordar otras temáticas en la actual reunión, de igual manera Viviana Oviedo manifiesta que los documentos de memorias también fueron compartidos en las fechas acordadas mediante el correo del Comité de Política de género. Pese a ello se retoma la lectura de dicha acta para la institucionalización del Comité de Genero, y contemplar los aportes a realizar por los solicitantes.  En coherencia La Sra. Ximena Idrobo sugiere discutir el trasfondo del título de la resolución establecida, y la palabra “genero” dentro del mismo, para abordarlo a futuro en la construcción de la política puesto que, la dirección de la palabra o el significado puede variar.  Se sugiere la pertinencia de incluir la participación de cada uno de los programas extendidos vinculados a la Universidad de Nariño, es decir la extensión Tumaco, Tuquerres e Ipiales, de igual manera es importante acoger al Liceo de la Universidad, por ello que incluye este aspecto en el Artículo 1º de la Resolución en cuestión.  Se aclara ante los asistentes que la finalidad de esta resolución es hacer institucional y formal el Comité y la Política de Genero, por ello no se tienen en cuenta aspectos como un reglamento o lineamientos puntuales frente a dicho proceso.  En la presente reunión queda constatada la aprobación final de la Resolución para la conformación e institucionalización del Comité para la construcción y dinamización de la política de equidad de género y orientaciones sexuales e identidades de género. |

| **Tareas** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **Tarea** | **Responsable** | **Plazo** | | |
| **Día** | **Mes** | **Año** |
| 1 | Construir la base de datos de información con los correos de los asistentes y comunidad interesada a asistir al Comité. | Valentina Pantoja | 24 | 10 | 18 |
| 2 | Realizar la citación al personal asistente y comunidad de interés a la próxima reunión | VIPRI | 30 | 10 | 18 |
| 3 | Ir desarrollando la proyección de ideas y aportes para la construcción del Reglamento de la Política de Genero, el cual se realizara en la próxima reunión como primer punto del orden del día. | Asistentes | 02 | 11 | 18 |

Se da por terminada la reunión siendo las 12:17 p. m

***Proyectado por:***

***Revisado por:***

**XIMENA IDROBO VIVIANA OVIEDO**

Observatorio de Genero Profesional Sistema de

Faculta de Derecho Bienestar Universitario