

**POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO (PIEG)**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA (UNAB)**

**CONTENIDO**

<b>1. Introducción</b>	3
<b>2. Justificación</b>	5
<b>3. Objetivos</b>	6
3.1. Objetivo General	6
3.2. Objetivos específicos	6
<b>4. Ámbito de aplicación</b>	7
<b>5. Marco conceptual</b>	7
5.1. Enfoques rectores de la PIEG - UNAB	7
5.2. Violencias Basadas en el Género	8
5.3. Comprensión de la diversidad humana	12
<b>6. Marco normativo</b>	14
<b>7. Plan de acción</b>	17
<b>8. Mecanismo de implementación y seguimiento de la PIEG - UNAB</b>	27
8.3. Conformación y vigencia del Comité de Género	27
8.4. Funciones del Comité de Género	30
<b>9. Bibliografía</b>	31
<b>10. Anexos</b>	33

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

MEN – Ministerio de Educación Nacional de Colombia

OMS – Organización Mundial de la Salud

ONU – Organización de las Naciones Unidas

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

DDHH – Derechos Humanos

D- VBG – Discriminación y violencias basadas en el género

PIEG – Política Institucional para la Equidad de Género UNAB

CG – Comité de Género

ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO (PIEG)** **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA (UNAB)**

### **1. INTRODUCCIÓN**

La Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) propende porque toda la comunidad académica asuma sus principios fundacionales de ciudadanía, autonomía y armonía contenidos en el Código de Ética del Gobierno Corporativo y en el Proyecto Educativo Institucional - PEI. Estos lineamientos buscan desarrollar en la comunidad UNAB valores como la tolerancia, la interdependencia, la sensibilidad, la autorregulación, el respeto, entre otros.

La UNAB comprende que dichos valores no son posibles si no se asume la inclusión social como un principio fundamental base de la construcción de una sociedad comprometida con la equidad de género, estableciendo relaciones inspiradas en los Derechos Humanos y contribuyendo con una valoración positiva de la diferencia sin ningún tipo de discriminación.

La Política Institucional de Equidad de Género (PIEG) de la UNAB se inspira en las líneas estratégicas del **Plan de Desarrollo 2019 - 2024: "UNAB innovadora, pertinente y sostenible"**, al contribuir tanto en la mejora de la experiencia de las y los estudiantes en su paso por la Universidad, permitiendo avanzar en la garantía de la no discriminación, la prevención y la actuación en todo caso relacionado con las Violencias Basadas en el Género; así como en la transformación hacia una cultura institucional donde las personas que hacen parte de la comunidad UNAB puedan desarrollar en igualdad de condiciones todo su potencial humano, sin enfrentarse a las barreras que imponen las inequidades de género. En el mismo sentido, esta Política se constituye en referente para la ejecución de los retos, estrategias, proyectos estratégicos y de mejoramiento o que despliegan la ejecución del Plan de Desarrollo institucional, y continuará vigente orientando futuras actualizaciones de éste, toda vez que es insumo fundamental del sistema de aseguramiento de la calidad de la Universidad.

Igualmente, la PIEG – UNAB se alinea con el alcance de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Según el PNUD (2019), el avance hacia los ODS no es posible sin poner la equidad de género como una de las transformaciones sociales más urgentes a nivel global. Por tanto, desde la Política se contribuye de forma directa con el *ODS 4: educación de calidad*, que dentro de sus metas busca el acceso igualitario a la educación técnica y superior; y al *ODS 5: Igualdad de Género*, que busca poner fin a todas las formas de discriminación y violencia hacia todas las mujeres, niñas y personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas.

La PIEG – UNAB es el resultado del diálogo participativo entre la comunidad estudiantil, académica, administrativa, personal directivo y profesionales de diversas áreas de la Universidad. Dicho diálogo se realizó mediante las siguientes metodologías de participación: de forma presencial, mediante talleres y un grupo focal; y de forma virtual, a través de encuestas y solicitud de aportes al correo electrónico institucional. Como producto de dichas reflexiones fue posible concertar los lineamientos rectores para desarrollar un plan de acción para la equidad de género y un protocolo de actuación para casos de discriminación y Violencias Basadas en el Género, que serán adoptados por la Institución.

El presente documento incluye la actualización a la primera versión de la PIEG - UNAB a partir de la revisión adelantada por el Comité de Género y la Vicerrectoría Académica, con la participación de la Rectoría, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría General y Jurídica, con base en las experiencias del primer año de trabajo del Comité de Género, de las buenas prácticas adelantadas por otras instituciones y de los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Así, la **Política Institucional para la Equidad de Género** es un referente que le apuesta a una transformación social que tiene como horizonte la justicia, la equidad, la inclusión y el respeto hacia todas las personas que conforman nuestra comunidad universitaria. Igualmente, promueve una cultura organizacional que valora las diferencias, prohíbe la discriminación y ofrece oportunidades de desarrollo humano para todos los integrantes de la Institución, independientemente de su sexo, identidad y expresión de género y/o su orientación afectivo-sexual.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Tanto las reivindicaciones feministas por la igualdad de derechos para las mujeres, como el desarrollo teórico- metodológico del enfoque de Género, han contribuido a visibilizar diversos fenómenos jurídicos, políticos, sociales, culturales y económicos que generan inequidades que afectan especialmente al conjunto de las mujeres en el mundo. Problemas como las brechas salariales y el acceso a derechos, la violencia de género, y la subrepresentación en los diferentes ámbitos de la vida, llevaron a que la ONU promoviera encuentros en diferentes países, cuyas declaratorias finales proporcionaron directrices encaminadas a que las instituciones socio-políticas y la sociedad en general repensara las condiciones de inequidad existentes, no únicamente entre hombres y mujeres, sino frente a todas aquellas personas que rompen con los esquemas binarios tradicionales del sistema sexo/género.

De los países latinoamericanos, Colombia ha sido uno de los promotores de leyes que favorecen la inclusión de las mujeres y las personas con identidad, expresión de género y orientación afectivo-sexual diversa, para el pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanas/os en el escenario social. Sin embargo, falta más conocimiento y conciencia frente a las problemáticas asociadas al género. Aunque la igualdad formal entre hombres y mujeres está moderadamente regulada en nuestro sistema jurídico, se adolece de una igualdad real y efectiva que involucre la transformación de imaginarios sociales, siendo indispensable involucrar a los agentes de socialización primarios, especialmente a la familia y las instituciones educativas.

En cuanto a la Educación Superior, diversas investigaciones demuestran que desde 1933, cuando en Colombia las mujeres pudieron acceder a estas instituciones, hay una tendencia a la feminización de la matrícula. Pese a esto, en el mercado laboral y en los espacios públicos y privados poco se reconocen los logros académicos, profesionales y el empoderamiento, responsabilidad y compromiso mostrado por las mujeres. Por ejemplo, la participación en los niveles directivos es baja y la división sexual por campos del saber se mantiene. De igual manera, a pesar de que las Instituciones de Educación Superior (IES) promulgan en sus Proyectos Educativos -PEI- la formación integral y, con ello, el surgimiento

de nuevos/as ciudadanos y ciudadanas, infortunadamente adolecen de mecanismos y estrategias para el logro de esta misión.

En las universidades de Bucaramanga y su área metropolitana se han desarrollado algunas investigaciones no solo sobre la inequidad entre hombres y mujeres, sino también sobre la inclusión de la diversidad afectivo-sexual. Con base en estos datos y en el resultado de las encuestas y grupos de discusión realizados al interior de la UNAB, se concluye la necesidad de construir una Política Institucional para la Equidad de Género que permita desarrollar un entorno libre de desigualdades, discriminaciones y violencias.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo General**

Implementar una política institucional para la equidad entre los géneros, que permita a la UNAB desarrollar un entorno libre de desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- 3.1.1.** Contribuir a la prevención de toda situación de discriminación o violencia basada en el género en el ámbito de la UNAB, a través de un plan de acción específico a tal fin.
- 3.1.2.** Establecer un protocolo de actuación eficaz frente a cualquier situación de discriminación y violencia basada en el género en el ámbito de la UNAB.
- 3.1.3.** Transformar a la comunidad UNAB en un entorno que promueva la equidad de género tanto a nivel académico como laboral contribuyendo, a su turno, a la transformación social en el mismo contexto.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación de la PIEG está referido al estudiantado, al personal docente, administrativo y, en general, a personas vinculadas a la universidad, independientemente del tipo de relación jurídica o contractual suscrita con la UNAB.

#### **5. MARCO CONCEPTUAL**

##### **5.1. Enfoques rectores de la PIEG - UNAB**

###### **5.1.1. Enfoque de Derechos Humanos**

Se establece a partir de 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconociendo que éstos son inalienables y deben garantizarse en igualdad de condiciones a todas las personas. El enfoque de derechos humanos implica centrar especialmente la atención en aquellos grupos poblacionales expuestos a situaciones de mayor vulnerabilidad y discriminación, impidiéndoles un goce pleno de dichos derechos. Este enfoque incorpora diversas estrategias como la participación y el empoderamiento; del mismo modo, busca fortalecer a aquellos agentes encargados de garantizar el disfrute de estos.

###### **5.1.2. Enfoque de género**

Trabajar desde un enfoque de género implica hacer visibles y poner en discusión todas aquellas inequidades sociales que se configuran a partir de las relaciones de poder marcadas por las diferencias sexo/género, las cuales determinan la relación y posición que tienen las personas en la sociedad. Este enfoque puede definirse desde tres dimensiones: como una forma de observar y pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; como un marco teórico para entender las desigualdades de género; y, finalmente, como una categoría o herramienta de análisis que incorpora de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas. (Likadi, 2004).

- a. **Equidad de género:** Este concepto reconoce que en la sociedad existen relaciones de poder entre los géneros y, por tanto, toda acción emprendida afecta de forma diferenciada a cada persona, siendo necesario abordar dichas diferencias para corregir los desequilibrios presentados en la sociedad. La equidad es el medio para llegar a la igualdad.
  
- b. **Igualdad de género:** Parte del principio fundamental constitucional y convencional de que todas las personas debemos tener el mismo derecho y libertad para desarrollar nuestras habilidades personales y para hacer elecciones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos y roles tradicionales de género que producen prejuicios. La igualdad de género no implica que todas las personas tienen que ser iguales, sino que todas tienen igualdad en el acceso eficaz al ejercicio de los derechos, deberes y oportunidades.

### 5.1.3. Enfoque Interseccional

El enfoque interseccional hace referencia a la necesidad de comprender las identidades múltiples y diferentes posiciones que una misma persona tiene dentro de su entorno social. Para el análisis desde dicho enfoque se incluyen categorías analíticas como la doble discriminación (Gil, 2008), que hace referencia a los diferentes niveles de subordinación que una persona puede experimentar ya sea por género, raza, clase social, etc.; o el de efecto acumulativo, referido a la acumulación de discriminaciones en la vida de esa persona, por ejemplo, las exclusiones que una mujer negra, lesbiana y con discapacidad experimenta en su vida. Éstas son múltiples y es necesario abordarlas de acuerdo a la particularidad de cada uno de estos componentes identitarios.

### 5.2. Violencias Basadas en el Género

El Instituto Nacional de Salud (INS) y la Consejería para los Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia (2017) definen las violencias basadas en el género, en sus diversas manifestaciones, como:



*Cualquier acción, omisión, conducta o amenaza que se dirige contra una persona por razón de su condición de género, explicada por factores sobre la concepción de lo femenino y lo masculino en una sociedad y en sus imaginarios; daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral y patrimonial. (2017, pág. 1)*

Esta violencia puede presentarse en los entornos familiar, educativo, laboral y comunitario, y varía su forma de expresión de acuerdo con las características de la víctima, del ámbito en el que ocurre, de la persona agresora y del contexto sociocultural. El objetivo de esta violencia es mantener el statu quo impuesto por el sistema sexo genérico de poder en la sociedad. Algunas de sus expresiones más frecuentes son la violencia psicológica, la violencia física y la violencia sexual. Por otra parte, es necesario poner de manifiesto que dichas formas de violencia son principalmente ejercidas en contra de las mujeres y las personas LGBTIQ.

### **5.2.1. Modalidades de las Violencias Basadas en el Género**

- a. Violencia Psicológica:** Se entiende como todo acto directo o indirecto que busca dominar, someter, manipular y degradar los comportamientos, creencias y decisiones de una persona, con el fin de generar temor, aislamiento, humillación y otros comportamientos que ocasionen el deterioro en la salud mental (Sanmartín, 2006).
- b. Violencia Física:** Según la Organización Mundial de la Salud (2001), la violencia física incluye todo tipo de castigo físico, tortura, tratos crueles, intimidatorios y degradantes ejercidos sobre el cuerpo de una persona, a través de la fuerza física y/o la utilización de objetos contundentes o cortopunzantes destinados a causar dolor físico y malestar por leve que este sea.

- c. **Violencia Sexual:** Según la OMS (2007), “la violencia sexual se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por parte de otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito”, ya sea público o privado.

Dentro de la violencia sexual existen diversas modalidades:

1. **Violación:** es “la penetración, mediante coerción física o de otra índole, de la vagina o el ano con el pene, otra parte del cuerpo o un objeto” (OMS, 2021, párr.3).
2. **Abuso sexual:** se define como el aprovechamiento por parte de la persona agresora de circunstancias que le ponen en ventaja frente a la víctima, usando así su vulnerabilidad para obtener provecho sexual.
3. **Acoso sexual:** es la conducta en que una persona utiliza su mayor autoridad o poder, ya sea por edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, sobre otra, con el fin de perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente con fines sexuales no consentidos.
4. **Explotación sexual:** se da cuando la persona victimaria comercializa y obtiene remuneración económica sobre los “servicios” ofrecidos por la víctima a terceras personas.
5. **Trata de personas con fines de explotación sexual:** es la conducta por la cual la persona victimaria capta o atrae a la víctima con la intención de trasladarla a otro lugar para comercializarla y explotarla sexualmente.
6. **Negación de la anticoncepción:** se define como negar la posibilidad a la mujer de usar un método que impida el embarazo al mantener relaciones sexuales.
7. **Negación del derecho a la protección contra ETS:** es negarle a la víctima la posibilidad de protegerse contra las enfermedades de transmisión sexual al mantener relaciones sexuales.

Se incluye de forma específica la **violencia en contra de las mujeres**. Según la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las

mujeres (CEDAW), ratificada por Colombia el 19 de enero de 1982 (Ley 51 de 1981), la violencia contra las mujeres es definida en su Artículo 1°, como:

*Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*

- d. **Violencia Digital:** Es la agresión que se da mediante el uso de medios digitales o telemáticos con la intención de hostigar, amenazar, descalificar o intimidar a otra persona. Genera efectos psicológicos y sociales en la persona afectada. Estos comportamientos se pueden dar en ataques personales, falsas acusaciones, divulgación, expresiones discriminatorias, suplantación de identidad, difusión de contenido íntimo y amenazas de violación o de muerte. (Corpovisionarios, 2017)

Algunas formas en las que se ejerce esta violencia son:

1. **Ciberacoso (cyberbullying):** es un tipo de agresión psicológica que se da usando las nuevas tecnologías (teléfonos celulares e Internet). Por medio de correos, mensajes o imágenes que se envían, se busca herir o intimidar a otra persona. Este tipo de acoso no se hace de frente, por ello la víctima desconoce la identidad de su agresor. (MINTIC, 2020)
2. **Acoso digital:** es el uso de teléfonos celulares, redes sociales y otros dispositivos de comunicación para hacer *bullying*, amenazar y molestar a alguien agresivamente. Si bien es una forma de cyberbullying, el “acoso digital” es un poco diferente, ya que suele suceder entre dos personas que poseen una relación romántica, para manipular y controlar. (García, 2017)
3. **Sextorsión:** Es la amenaza de enviar o publicar imágenes o videos con contenido sexual de una persona. Esto puede hacerse a través de teléfonos celulares o Internet. La persona que ejerce sextorsión usa el material para afectar la imagen pública de la víctima, amenazarla y/o obligarla a realizar actos que no desea. (MINTIC, 2020)

### 5.2.2. Discriminación

Hace referencia a cualquier acción que arbitrariamente obstaculice o menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías de una persona, a causa de su origen étnico, creencias religiosas, situación socioeconómica y/o edad entre otras. Dentro de las diferentes expresiones de discriminación encontramos la **discriminación por género**, que afecta especialmente a las mujeres, a personas con una orientación afectivo sexual no heteronormativa y a personas con una identidad y/o expresión de género diversa, que escapan a los rígidos modelos de masculinidad y feminidad impuestos a través del sistema sexo/género.

## 5.3. Comprensión de la diversidad humana

Frente a hechos de D-VBG, es necesario comprender la diversidad humana, por lo cual es pertinente tener en cuenta los siguientes conceptos básicos:

### 5.3.1. Sexo

Hace alusión a lo biológico; incluye nuestra composición genética, nuestras hormonas y nuestras partes del cuerpo como los órganos reproductivos y sexuales: hombre, mujer e intersexual. El intersexual es una persona con una condición cromosómica en la que pueden presentarse caracteres sexuales externos y gonadales tanto del sexo masculino como femenino (Unidad de Género de la Universidad Pedagógica Veracruzana, 2011, pág. 19).

### 5.3.2. Identidad de género

Es la convicción íntima y profunda que tiene cada persona acerca de su pertenencia al sexo femenino o masculino, a la alternancia entre estos (género no binario) o a ninguno de éstos (agénero), independientemente de sus características cromosómicas o somáticas.

- a. **Transexual:** Persona cuya identidad sentida no coincide con su sexo gonadal y que se somete a modificaciones quirúrgicas y/u hormonales para alinear su cuerpo a su identidad de género.
- b. **Transgénero:** Persona cuya identidad sentida no coincide con su sexo gonadal, pero que no se somete a modificaciones corporales quirúrgicas u hormonales.

Por otra parte, el **nombre identitario** ha sido reconocido como una expresión de la identidad de género. La Corte Constitucional ha establecido que el nombre es parte fundamental de la identidad de una persona; por tanto, como parte del respeto a los derechos humanos de las personas con identidades de género diversas, debe respetarse en la cotidianidad el nombre identitario con el cual la persona se reconoce, independientemente de que sea diferente al que aparece en su documento de identidad.

### 5.3.3. Orientación afectivo-sexual

Está referida a la preferencia de cada persona para establecer vínculos afectivos y erótico-genitales.

- a. **Homosexual:** Persona cuya orientación del deseo sexual y afectivo se dirige hacia personas del mismo sexo (Lesbiana, Gay).
- b. **Bisexual:** Personas cuya orientación afectivo-sexual se dirige hacia personas de ambos sexos.
- c. **Pansexual:** Persona cuya orientación del deseo sexual y afectivo se dirige hacia cualquier persona sin importar su orientación afectivo sexual, identidad o expresión de género.
- d. **Heterosexual:** Personas cuya orientación afectivo-sexual se dirige a personas del sexo opuesto.

#### 5.3.4. Expresión de género:

Es la manifestación externa de la identidad de género; tiene que ver con la imagen personal, forma de vestir, lenguaje corporal, entre otros elementos. Suele hacer relación a lo femenino, lo masculino y lo andrógino.

#### 5.3.5. Problemáticas asociadas a la diversidad humana

- a. **Heterosexismo:** Forma de discriminación fundamentada en la presunción de que la heterosexualidad y las personas heterosexuales son “normales” y, por tanto, superiores a otras orientaciones afectivo-sexuales.
- b. **Homofobia:** Actitud de rechazo o miedo hacia la homosexualidad y hacia las personas homosexuales. Suele manifestarse mediante actitudes discriminatorias.
- c. **Estereotipos de género:** Reflejan las nociones normativas sobre ‘lo femenino’ y ‘lo masculino’, construidas a partir de los roles tradicionales de género y que suelen simplificar femenino y masculino como opuestos binarios (emocional versus racional), obviando la complejidad y diversidad existente.

## 6. MARCO NORMATIVO

La PIEG – UNAB integra en su marco normativo legislaciones y convenciones tanto nacionales como internacionales en tres ámbitos específicos: el reconocimiento de la equidad en el ámbito de la educación superior, la normativa nacional e internacional para la prevención de toda forma de violencia y discriminación hacia las mujeres, y aquella relacionada con el reconocimiento de los derechos de la población LGBTIQ.

La *Constitución Política de 1991* consagra el principio de no discriminación y el reconocimiento de la libertad e igualdad de la ciudadanía en su Artículo 13, así como el derecho al libre desarrollo de la personalidad en el Artículo 16. Igualmente, en su Artículo 41 propende por el fomento de prácticas democráticas en las instituciones educativas, y

específicamente reconoce en su Artículo 67 que la educación es un derecho de todas las personas, que tiene una función social y que ha de comprometerse a formar a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia.

Entender la educación superior como un derecho fundamental de toda persona implica fortalecer el principio de autonomía de las Instituciones de Educación Superior (IES) recogido en el Artículo 69 de la Constitución y en la *Ley 30 de 1992* (Cap. VII), teniendo en cuenta que no se creen exclusiones de forma que se genere un bien para toda la sociedad que contribuya a la superación de las desigualdades. Ese derecho a la educación se ve ratificado por normas internacionales como lo son el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PODESC, 1966)*, el cual, en su Artículo 3, reconoce que hombres y mujeres han de gozar de estos derechos en igualdad de condiciones.

De acuerdo con la normativa internacional, es fundamental el reconocimiento de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por el estado colombiano mediante del *Decreto Ley 251 de 1981*. Esta convención establece en su Artículo 5 la necesidad de modificar los patrones socioculturales de conducta, con el fin de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de superioridad de los hombres sobre las mujeres. Por otra parte, en el Artículo 10, establece que los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres a fin de asegurar la igualdad de derechos en el acceso y desarrollo en la educación.

Igualmente, con el fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, Colombia reconoce tanto la *Convención Interamericana suscrita en Belem do Pará (Brasil)*, el 9 de junio de 1994, ratificada a través de la *Ley 248 de 1995*, como el *Acuerdo de la Conferencia Internacional de la Mujer*, organizada por la ONU y firmado en Beijing en 1995, las cuales se ven materializadas a través de la *Ley 1257 de 2008* que establece la:

*“[...] adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.”*

Esta Ley fue adoptada por los diferentes mecanismos del Estado bajo los siguientes Decretos: Decreto 4463 de 2011 y Decreto 2733 de 2012 (Ministerio del Trabajo), Decreto 4796 de 2011 y Decreto 2734 de 2012 (Ministerio de Salud y protección social), Decreto 4798 de 2011 (Ministerio de Educación Nacional) y Decreto 4799 de 2011 (Ministerio de Justicia y del Derecho).

En el caso específico del Decreto 4798 de 2011 (MEN), el cual regula la aplicación de la *Ley 1257 de 2008*, establece el compromiso de las instituciones educativas de generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, así como de promover, a través de la formación, la prevención y eliminación de las violencias basadas en el género y el empoderamiento de las mujeres. A su vez, la Resolución 014466 del 25 de Julio de 2022, adopta lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES.

Dentro de la legislación nacional, de forma complementaria, se tienen en cuenta las siguientes normas: *Ley 823 de 2010*, sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; *Ley 1542 de 2012*, para garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer; *Ley 1761 de 2015*, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones; *Ley 1639 de 2016*, que adopta acciones para atender a las mujeres víctimas de ataques con agentes químicos; *Decreto 1930 de 2013*, por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación; *Conpes Social 161 de 2013*, que desarrolla los “Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres” y el “Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”.

En situaciones de violencia que involucren a una persona menor de edad, se tendrán en cuenta los artículos 5, 8 y 15 de la *Ley 1146 de 2007* para la “prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes”. Específicamente, su Artículo 15 establece la obligación del personal docente de denunciar ante las autoridades competentes “toda conducta o indicio de violencia o abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes del que tenga conocimiento”, sin excluir a otros miembros responsables de la comunidad universitaria.



Con igual relevancia, se da la inclusión de la *Carta Andina para la Protección y Promoción de los DDHH (2002)*, los *principios de Yogyakarta (2006)* y el *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)*, los cuales propenden por la aplicación del derecho internacional en materia de Derechos Humanos para la eliminación de toda discriminación, violencia y exclusión de las personas con orientaciones afectivo-sexuales e identidades de género diversas. Se resalta de forma particular en el artículo 1 de la *Carta Andina* la necesidad de fortalecer desde los planes educativos, la inclusión, reconocimiento de derechos y respeto hacia esta población.

Dentro de la normativa nacional para el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI se tendrán en cuenta, especialmente, el *Decreto 762 de 2018* del Ministerio del Interior, mediante el cual se adopta la política pública para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI; y el *Decreto 410 de 2018* del Ministerio del Interior, enfocado en la prevención de la discriminación por razones de orientación afectivo-sexual e identidad de género mediante la promoción de las acciones afirmativas.

Se incluyen, igualmente, los precedentes sentados por las sentencias T-594 de 1993 y T-504 de 1994 de la Corte Constitucional, las cuales ratifican el derecho de las personas transexuales y transgénero para cambiar su nombre en su documento de identidad, independientemente de haberse realizado la cirugía de reasignación de sexo; y la T-268 de 2000, que garantiza la libre expresión de personas con identidades de género diversas, así como su derecho a organizarse. Igualmente, la T-063 de 2015 sobre el derecho a la corrección del sexo en el Registro Civil y demás documentos de identidad de las personas trans, y la T-804 de 2014, que reconoce el derecho a la educación a mujeres trans.

## 7. PLAN DE ACCIÓN

Con el fin de generar un plan que permita implementar la Política Institucional para la Equidad de Género en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), se han creado cuatro ejes estratégicos con sus respectivas acciones e indicadores. Los ejes incluyen propuestas de formación, prevención e intervención, como lo son la transversalización del enfoque de género en todo accionar de la institución, el ofrecimiento de capacitación para

la comunidad universitaria y acciones de intervención mediante un protocolo y ruta de atención. De igual manera, y tal como está expuesto en los ODS, la Política debe impactar a la sociedad a través de ejercicios investigativos que proporcionaran insumos que alimenten los ejes estratégicos y las acciones a continuación expuestas.

EJE ESTRATÉGICO 1	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNAB			
Líneas de acción	Acciones	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsables
<b>Creación del Comité de Género UNAB</b>	Designar a las personas que integrarán el Comité de Género	Análisis del informe anual de desempeño del Comité institucional de Género	Año 1 Primer semestre del año 2022	Consejo Superior Estudiantil Bienestar Universitario Rectoría Vicerrectoría Administrativa y Financiera Representantes de Docentes ante la Junta Directiva y Consejo Académico Secretaría General y Jurídica.
	Dar a conocer la existencia y funciones del Comité de Género a toda la comunidad UNAB	Número de piezas comunicativas con relación a la PIEG y el CG	Año 1 Primer semestre del año 2022	Rectoría

<b>Fomento de la equidad en el acceso a los programas de formación</b>	Identificación del sesgo de género en los programas de formación	Número de personas por género inscritas en cada programa semestralmente	Año 2	Decanaturas Admisiones y Registro Académico
	Fomentar, a través de un marketing de programas académicos inclusivo, el acceso igualitario, especialmente en aquellos programas que presentan un sesgo de género en su matriculación	Número de piezas comunicativas inclusivas por programa presentadas anualmente	Año 2	Mercadeo Comunicación Organizacional
		Variación en el número de personas inscritas por género un año después de la reorientación del marketing en los programas académicos identificados como deficitarios de la presencia de alguno de los géneros	Año 2	Decanaturas Mercadeo
<b>Manejo de toda la información institucional desagregada por género</b>	En los formatos que solicitan información, incluir casillas para obtener datos sobre identidades constitucionalmente protegidas	Número de formatos revisados y modificados	Año 2	Gestión Humana Admisiones y Registro Académico
	Información del personal administrativo, docente y estudiantado	Información estadística desagregada por género	Año 2	Bienestar Universitario

	desagregada por género y otras identidades			
<b>Promoción de la participación de las mujeres y personas con identidades constitucionalmente protegidas en espacios de toma de decisiones</b>	Fomentar la inclusión de la mujer y personas con identidades constitucionalmente protegidas en cargos directivos, ya sea a través de promoción interna o contratación externa	Participación de mujeres y personas con identidades constitucionalmente protegidas en cargos directivos	Año 2	Gestión Humana Dirección Universitaria
<b>Reconocimiento de las personas LGBTIQ y personas con identidades constitucionalmente protegidas en la comunidad universitaria</b>	Formación del personal administrativo y docente y del estudiantado en relación con la diversidad humana	Número de capacitaciones realizadas en un año	Año 1- Año 2- Año 3 Dos actividades de capacitación por año	Bienestar Universitario- Programa Entreseres
		Número de personas capacitadas por género		Gestión Humana
	Obligatoriedad en el respeto a la utilización del nombre identitario en el caso de las personas con identidad de género diversa	Número de quejas presentadas por esta causa frente al Comité de Género	Año 1	Comité de Género Dirección de Programa
	Habilitar algunos baños mixtos en cada campus de la UNAB	Número de baños habilitados	Año 2	Planta Física Vicerrectoría Administrativa y Financiera

<b>Conciliación de la vida familiar y laboral</b>	Proyectar la creación de guardería y lactario para la comunidad UNAB	Plan de acción para la apertura de guardería y lactario	Año 3- Año 4	Bienestar Universitario  Programas de Licenciatura en Educación infantil y Enfermería  Vicerrectoría Administrativa y Financiera
	Fomentar el disfrute y ampliación de los permisos de paternidad	Número de permisos de paternidad otorgados	Año 2	Gestión Humana
<b>EJE ESTRATÉGICO 2</b>	<b>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</b>			
<b>Líneas de acción</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazo de ejecución</b>	<b>Responsables</b>
<b>Uso de lenguaje incluyente</b>	Promover el lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa	Número de capacitaciones a personal de medios	Año 2	Comité de Género  Comunicación Organizacional
	Creación de guía institucional de lenguaje inclusivo	Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje inclusivo	Año 2	Comité de Género  Comunicación Organizacional
<b>Marketing incluyente</b>	Incorporación del principio de igualdad en todo lo	Número de piezas publicitarias que incluyan y fomenten la diversidad	Año 2	Comité de género  Comunicación Organizacional

	relacionado con la imagen institucional			
<b>Difusión de la PIEG - UNAB</b>	Realización de piezas comunicativas	Número de piezas comunicativas para la difusión de la PIEG	Año 2	Comité de Genero Comunicación Organizacional
	Organización de encuentros con la comunidad universitaria para presentación de la PIEG	Número de encuentros realizados	Año 2	Comité de Genero Comunicación Organizacional Decanaturas Dirección programas Gestión Humana Rectoría
<b>EJE ESTRATÉGICO 3</b>	<b>PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO</b>			
<b>Líneas de acción</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazo de ejecución</b>	<b>Responsables</b>
<b>Revisión y actualización desde el enfoque de género de los reglamentos que aplican a la comunidad universitaria</b>	Actualización de Reglamento Interno de trabajo Reglamento de profesorado Reglamento Estudiantil de Posgrados Reglamento Estudiantil de Pregrado	Número de reglamento revisados y actualizados	Año 3	Gestión Humana Dirección Universitaria Dirección de Posgrados Secretaría General y Jurídica

<b>Prevención de la discriminación y de las Violencias Basadas en el Género (D-VBG)</b>	Incorporar la presentación de la PIEG, la ruta de atención y el protocolo en las jornadas de inducción de nuevos/as estudiantes y empleados/as.	Número de personas que reciben la inducción semestralmente	Año 1	Bienestar Universitario Gestión Humana Dirección de Programas
	Incorporar la presentación de la PIEG, la ruta de atención y el protocolo en los cursos del Departamento de Estudios Socio humanísticos	Número de cursos que incorporaron la presentación	Año 1	Departamento de Estudios Socio Humanísticos
	Incorporar y fortalecer actividades de sensibilización, formación y prevención de la D-VBG como parte de las actividades desarrolladas por Bienestar universitario	Número de capacitaciones programadas anualmente	Año 1	Bienestar universitario Decanatura facultades
		Número de personas capacitadas en temas de género anualmente		
Incorporar capacitaciones obligatorias en temas de género para el personal docente y administrativo	Número de personas capacitadas anualmente  Número de formaciones realizadas anualmente	Año 2	Gestión Humana	

<b>Implementar la ruta y protocolo de atención para casos de discriminación y violencias basadas en el género</b>	Realizar infografía para difundir la ruta y el protocolo de atención para D-VBG	Existencia y difusión de la ruta de atención para presentar y resolver quejas y denuncias.	Año 1	Comité de Género Comunicación Organizacional
	Establecer alianzas estratégicas para derivar el manejo de la D-VBG en los casos que sea necesario	Número de quejas y denuncias recibidas anualmente por parte del comité	Año 1	
<b>Promoción de la salud sexual y reproductiva</b>	Incrementar el número de actividades informativas y preventivas	Número de actividades realizadas	Año 1	Bienestar Universitario
<b>Caracterizar las violencias al interior de la universidad y la percepción de los actores de la comunidad universitaria</b>	Diagnosticar la percepción de actores y formas de violencia	Informe anual	Año 2	Bienestar Universitario
	Evaluar incidencia de denuncias, experiencias de las afectadas, consecuencias y daños y sistema de respuesta.	Informe anual	Año 2	Bienestar Universitario
<b>Recopilar indicadores de contexto sobre género y resultados de violencias de género en clave interseccional</b>	Recopilar información sobre reportes y denuncias de distintas violencias, acciones de prevención, detección y atención.	Informe anual	Año 2	Bienestar Universitario



EJE ESTRATÉGICO 4	IMPACTO EN LA SOCIEDAD			
Líneas de acción	Acciones	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsables
<b>Ofrecer formación específica en el área de género</b>	Promover la incorporación curricular de asignaturas que incorporen el enfoque de género	Número de asignaturas que incorporan temáticas de género	Año 1	Dirección de Programas y Departamentos Dirección de Docencia Vicerrectoría Académica
	Fortalecer uso de recursos educativos de autoras y expertas en las diferentes áreas de conocimiento en cursos virtuales y presenciales	Número de asignaturas que incorporan recursos educativos de autoras y expertas	Año 1	Dirección de Programas y Departamentos Dirección de Docencia Vicerrectoría Académica
	Creación de Diplomado/Maestría en Estudios de género y/o Género y políticas de equidad	Número de programas creados	Año 2	Dirección de Docencia Extensión Universitaria Dirección de Posgrados
	Promover talleres enfocados a las masculinidades no hegemónicas y corresponsables	Número de talleres ofrecidos	Año 1	Bienestar Universitario Gestión Humana Dirección de Docencia

	Organizar anualmente un panel sobre temáticas que involucren el desarrollo, derechos e inclusión de las personas LGBTIQ	Número de participantes	Año 1	Departamento de Estudios Socio humanísticos Instituto de Estudios Políticos Bienestar Universitario
	Formación del personal administrativo, docente y del estudiantado en relación con la equidad de género desde la inducción a la institución	Número de participantes Número de cursos impartidos	Año 1	Vicerrectoría Académica Dirección de Docencia Gestión Humana
<b>Investigar cómo afectan a nuestra sociedad y contexto los mandatos del sistema sexo/género y otros factores que generan discriminación a personas con identidades constitucionalmente protegidas en clave interseccional</b>	Promover la realización de investigaciones que transversalicen el enfoque de género e interseccional	Número de investigaciones que involucran el enfoque de género	Año 1	Instituto de Estudios Políticos Dirección de Investigaciones Departamento de Estudios socio-humanísticos Bienestar Universitario
	Realizar actividades de formación para investigadores/as en la incorporación del enfoque de género e interseccional en las investigaciones.	Número de formaciones realizadas	Año 2	Dirección de Investigaciones

## 8. MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA PIEG-UNAB

Para la implementación del plan de acción contenido en la Política y la aplicación del Protocolo de atención, se crea el Comité de Género de la UNAB (en adelante CG), responsable de realizar el seguimiento a la ejecución de la Política y el proceso de atención de las posibles denuncias que se presenten por casos de discriminación o violencias basadas en el género.

### 8.3. Conformación y vigencia del Comité de Género

El Comité de Género de la UNAB estará conformado por once (11) personas de la comunidad universitaria, así:

- a. Dos (2) estudiantes integrantes del Consejo Superior Estudiantil, designados a partir de elección interna. Uno para la Sala Técnica y uno para la Sala de Atención de casos.
- b. Dos (2) profesores designados por las(os) representantes de Docentes ante Junta Directiva y Consejo Académico. Uno para la Sala Técnica y uno para la Sala de Atención de casos.
- c. Representante de graduados, designado por el Rector de un grupo de elegibles.
- d. Representante de administrativos no directivo, designado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera de un grupo de elegibles.
- e. Delegada de Bienestar Universitario.
- f. Experta en enfoque de Género, delegada por el Rector.
- g. Asesora jurídica, delegada por el Rector, quien lo presidirá.
- h. Profesional en Derecho de la Secretaría General y Jurídica, delegada por el Secretario General y Jurídico.
- i. Dirección de Gestión Humana.

El CG tendrá un periodo de dos (2) años contados desde la fecha de su conformación, la cual se registrará en el acta de constitución del Comité. En caso de ausencia de uno de los integrantes por cualquier causa, incluía conflicto de interés, inhabilidades o

incompatibilidades o terminación de la vinculación con la Universidad u órgano de representación, la autoridad competente debe nombrar su suplente, con el fin de preservar el número de miembros, representatividad y experticia del Comité. Los suplentes designados para proveer la vacancia lo serán por lo que reste del periodo institucional del CG. Las personas integrantes del Comité se elegirán dentro de la comunidad UNAB; sin embargo, el CG puede solicitar el apoyo de personas externas que sean expertas un área determinada, si lo consideran necesario para la evaluación de algún caso.

El Comité sesionará en dos salas en las que se distribuyen sus integrantes desde el día de la instalación de la siguiente forma y con las siguientes funciones:

- a. **Una Sala Técnica** que estará integrada por un estudiante, un profesor, un graduado, un administrativo no directivo, la delegada de Bienestar Universitario y la experta en género, quienes tendrán a su cargo la toma de decisiones para el impulso y verificación del cumplimiento de los indicadores fijados en el plan de acción de la política. Las decisiones técnicas se tomarán conforme a las acciones e indicadores fijadas en esta Política.
- b. **Una Sala de atención de casos**, cuya función será el análisis del caso y la toma de decisiones frente a la atención, protección e investigación para acompañar a la autoridad competente frente a un eventual proceso sancionatorio.

La sala estará integrada por la persona delegada de Bienestar Universitario, la persona experta en género, la asesora jurídica del Comité y la delegada de la Secretaría General y Jurídica, quienes tienen a cargo la investigación y presentación del caso ante la autoridad disciplinaria correspondiente, de acuerdo con la competencia prevista en el Reglamento Estudiantil de Pregrado, Reglamento Estudiantil de Posgrados, Reglamento de Profesorado y Reglamento Interno de Trabajo UNAB vigentes. Para la toma de decisiones referidas a las medidas de protección académicas y administrativa, integrarán la sala también un profesor y un estudiante.

El CG designará en cada reunión a una persona que tendrá a su cargo la elaboración del acta y el archivo estará a cargo de quien lo preside.

### **8.3.1. Perfil de las personas que integran el Comité de Género UNAB**

Los aspirantes a ser miembros del Comité de Género de la UNAB deberán:

- a. Ser mayores de edad.
- b. Ser miembros activos de la universidad como estudiante, docente o personal que cumpla cualquier función administrativa o académica/administrativa.
- c. Tener conocimientos suficientes y constatados sobre el tema de género; por lo tanto, reconocer que existen diferentes formas de violencia y discriminación que han afectado históricamente a las mujeres y a otras identidades sexuales y de género. En caso de no tener formación certificada, debe realizar los cursos virtuales que institucionalmente se indiquen.
- d. Tener voluntad para participar activamente.
- e. Tener una actitud ética ante la aplicación del Protocolo para la atención y actuación, frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género.
- f. Mostrar y mantener relaciones interpersonales respetuosas con los/as compañeras/as de trabajo, integrantes del Comité y población estudiantil.
- g. Participar en las actividades de formación ofrecidas por la Universidad u otras instituciones en materia de prevención, detección y atención de violencias basadas en género.

### **8.3.2. Proceso de selección**

Para la selección del Comité de Género, las unidades/grupos correspondientes designarán a las personas que integrarán el Comité. Estas unidades/grupos son:

- a. Consejo Superior Estudiantil.
- b. Bienestar Universitario.
- c. Rectoría.
- d. Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- e. Representantes de Docentes ante la Junta Directiva y Consejo Académico.
- f. Secretaría General y Jurídica.

Las anteriores unidades/grupos deben tener en cuenta que, para integrar el Comité de Género, la persona designada debe cumplir con los requisitos descritos en el perfil. En caso de que el CG considere que la persona designada no es apta para cumplir las funciones, comunicará por escrito a la unidad o grupo correspondiente para que designe a otro/a representante suplente por lo que reste del periodo institucional del CG.

#### **8.4. Funciones del Comité de Género**

Serán funciones del CG:

- a. Implementar y hacer seguimiento al Plan de Acción de la PIEG - UNAB.
- b. Aplicar el Protocolo para la Atención y Actuación frente a Situaciones de Discriminación y Violencias Basadas en el Género.
- c. Determinar las recomendaciones aplicables a las situaciones denunciadas por la comunidad UNAB ante el Comité. Éstas pueden incluir medidas de atención inmediata, pedagógicas y el escalamiento a autoridades internas y externas.
- d. Solicitar a los involucrados, a las unidades académicas y administrativas, y a terceros información requerida para realizar recomendaciones en los casos puestos a su conocimiento.
- e. Acompañar a autoridades académicas, directivos, Gestión Humana y Comités Institucionales en temas de equidad de género y violencias basadas en género.
- f. Informar a los involucrados sobre la definición del caso y las actuaciones derivadas, tanto institucionales como ante autoridades externas.
- g. Determinar las situaciones en que la Universidad debe actuar de oficio ante la presencia de un posible caso de D-VBG.
- h. Realizar un informe anual que incluya los avances en el Plan de Acción de la PIEG, el número de casos atendidos y estado de estos, revisión de actualización y efectividad de la Política y el Protocolo, solicitud de presupuesto y recomendaciones a la Dirección de la Universidad.

### 8.5. Reconocimientos

- a. A los profesores que integran el Comité se les reconocerá una asignación académica básica en la docencia de dos (2) horas y a quien preside el Comité se le reconocerá dos (2) horas de asignación académica básica en la docencia y dos (2) horas de asignación académica complementaria.
- b. Los estudiantes tendrán un reconocimiento de horas libres por asistencia.

### 8.6. Presupuesto

La Universidad determinará el presupuesto anual a partir del informe de requerimientos que haga el Comité de Género.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Barba, A. Gutiérrez, B. y Oróstegui S. (2019) Prácticas políticas y formación ciudadana con perspectiva de género. Análisis de las universidades de Bucaramanga. Investigación. Dirección de Investigaciones, UNAB: Bucaramanga.

Barba, A. (2015) Estrategias para la promoción de la Igualdad en el ámbito universitario: Sensibilización, formación y prevención sobre violencia de género. Tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza: España.

Corpovisionarios. (2017) Estado del Arte sobre violencia virtual en Colombia. Aproximaciones conceptuales y metodológicas al fenómeno. Recuperado de <https://www.enticconfio.gov.co/sites/default/files/downloadsarticles/Estado%20del%20arte%20MinTIC270217.pdf>

Gil Hernández, Franklin (2008). Racismo, homofobia y sexismo. Reflexiones teóricas y políticas sobre interseccionalidad en Peter Wade, Fernando Urrea Giraldo y Mara Viveros Vigoya (editores). Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. pp. 485-512.

Kosovsky, Romina y Majul, Andrea. (2016) Somos iguales y diferentes. Guía didáctica para docentes. Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI. Recuperado de [www.inadi.gob.ar](http://www.inadi.gob.ar)

LIKADI (2004) La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales de Camp de Morvedre. Ayuntamiento de Sagunto. España.

MEN (2016). Enfoque e identidades de género para los lineamientos Política de educación superior Inclusiva. Bogotá. ISBN 978-958-631-901-2.

MEN (2013) Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, Bogotá.

MEN (2022) Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural- Ministerio de Educación Nacional, Bogotá.

MINTIC (2020) Glosario. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Glosario/>

OMS (2001). Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres. Ginebra. Recuperado de: [http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO\\_FCH\\_GWH\\_01.1.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_FCH_GWH_01.1.pdf).

OMS (2007). Recomendaciones éticas y de seguridad de la OMS para investigar, documentar y monitorear la violencia sexual en situaciones de emergencia. Ginebra: Recuperado de: [http://www.who.int/gender/documents/OMS\\_Ethics&Safety10Aug07.pdf](http://www.who.int/gender/documents/OMS_Ethics&Safety10Aug07.pdf).

OMS (2021). Violencia contra la mujer. En: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> [Recuperado en marzo de 2021].

Pichardo, José I, Coord. (2015) Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico. España: Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de [http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/Abrazar\\_la\\_diversidad.pdf](http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/Abrazar_la_diversidad.pdf)



Proyecto FEGES. (2015) Inclusión e igualdad de género en Colombia. Educación Superior. Universidad Central: Bogotá.

Sanmartín, J. (2006). La violencia y sus claves. Ed. Ariel, Barcelona.

UNIVERSIDAD Nacional de Colombia (2012). Acuerdo 035. Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia, Universidad Nacional de Colombia: Bogotá.

Unidad de Género de la Universidad Pedagógica Veracruzana (2011). Glosario de género. En:

<http://sistemas.cgever.gob.mx/2012/Equidad%20Genero/Glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf> [Recuperado en marzo de 2021]

Vásquez, F. L. (2016) Revisión crítica de las políticas y la misión de la universidad. Revista Nómadas, 44, abril de 2016. Pág. 65-83. Universidad Central: Bogotá

## 10. ANEXOS

**10.1.** Anexo 1. Protocolo para la Atención y Actuación frente a situaciones de Discriminación y Violencias Basadas en el Género de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB).

**10.2.** Anexo 2. Ruta de atención.