



# CO-creando La oficina de Género y Diversidades de la Universidad de Nariño



# CO- reando La oficina de Género y Diversidades de la Universidad de Nariño



## Propuesta elaborada por:

Melissa de los A. Herrera B - Secretaria  
Técnica de la Comisión de Equidad de  
Género y Diversidades por OSIG.



## Monitorías de apoyo:

Angie Salas - programa de Psicología,  
Kelly Zambrano - programa de Geografía y  
Mario Solarte - programa de Diseño Gráfico.



Dirección de Bienestar Universitario  
Universidad de Nariño - 2023





## RESUMEN:

El presente documento orientador se elabora en el marco del proyecto COCREANDO LA OFICINA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, liderado por la Secretaría Técnica de la Comisión de Equidad de Género y Diversidades como insumo para la construcción participativa de la dependencia encargada de implementar las políticas institucionales de Equidad de Género y Educación Inclusiva (Acuerdo N° 080 de 2020) y en cumplimiento del Plan de Gobierno "Por una Universidad Diversa e Inclusiva pensada desde la Región" y bajo el liderazgo de la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad de Nariño.



The image features a vibrant, abstract background composed of numerous overlapping semi-circles in various colors including red, orange, yellow, pink, purple, and dark blue. Each semi-circle contains a small, simple line drawing of a closed eye. A large, solid purple circle is positioned on the right side of the image, partially overlapping the colorful pattern. Inside this purple circle, the word "SUMARIO" is written in a bold, yellow, sans-serif font, arranged in three stacked lines: "SU", "MA", and "RIO".

# SU MA RIO

# INTRODUCCIÓN

FUNDAMENTACIÓN DE LAS OFICINAS DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE UNA EXPERIENCIA COMPARADA.

4

## CAPÍTULO I.

MARCO DE REFERENTES NACIONALES E INTERNACIONALES.

5

UNIVERSIDADES NACIONALES

10

UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

42

## CAPÍTULO II.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

72

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

73

COMPONENTES DE LA OFICINA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

75

NIVELES, CARGOS Y FUNCIONES.

76

## CONCLUSIONES

82

## REFERENCIAS

86

# 6

# INTRODUCCIÓN

## FUNDAMENTACIÓN DE LAS OFICINAS DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE UNA EXPERIENCIA COMPARADA.

Las oficinas de género desempeñan un papel crucial en la promoción de la equidad de género en el ámbito educativo, concientizan y sensibilizan a la comunidad universitaria sobre los temas relacionados con la igualdad de género, fomentando la reflexión y el diálogo en torno a los estereotipos de género, la discriminación y la violencia basada en el género. Esto contribuye a crear un ambiente de respeto y tolerancia, donde todas las personas de la comunidad universitaria se sientan seguras y valoradas.

Otra de las funciones importantes en las oficinas de género es brindar apoyo y asesoramiento a estudiantes, profesoras/es y personal administrativo que puedan experimentar situaciones de discriminación o violencia de género, proporcionando recursos, orientación y mecanismos para reportar y abordar casos de acoso sexual, discriminación o cualquier forma de violencia basada en el género, lo anterior se realiza con el fin de generar una cultura de denuncia y prevención, donde se promueve la rendición de cuentas y se busca erradicar las conductas perjudiciales.

Asimismo, la oficina de género puede colaborar en la implementación de políticas y programas que fomenten la equidad de género en la vida universitaria, participando en la revisión de los currículos académicos para garantizar la inclusión de perspectivas de género en todas las disciplinas, promueve la participación equitativa de las mujeres en áreas de estudio tradicionalmente dominadas por hombres y apoya la creación de espacios seguros y libres de discriminación. Por lo tanto, una oficina de género es esencial para garantizar un entorno inclusivo y justo, donde toda la comunidad educativa tenga las mismas posibilidades de aprendizaje y desarrollo.

# CAPÍTULO I.

7

## MARCO DE REFERENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES.

El objetivo del presente apartado es dar a conocer la investigación realizada sobre las oficinas de género a nivel nacional e internacional, en aspectos como: misión, objetivos generales, estructura orgánica, líneas estratégicas, resoluciones y/o acuerdos que aprobaron políticas de género en cada universidad de referencia.

UNIVERSIDADES NACIONALES	OFICINAS
Universidad del Valle.	▲ Centro de estudios sobre Género, Feminidades y Masculinidades.
Universidad Externado de Colombia.	▲ Unidad de Género.
Universidad Nacional de Colombia.	▲ Observatorio de asuntos de Género ▲ Escuela de asuntos de Género.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

UNIVERSIDADES NACIONALES	OFICINAS
Universidad de los Andes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Comité de Género.</li> <li>▲ Dirección de Gestión Humana y desarrollo organizacional.</li> </ul>
Universidad de Caldas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Política de equidad de Género, identidad, orientación sexual y no discriminación.</li> <li>▲ Grupo especial de equidad y no discriminación.</li> <li>▲ Observatorio de Género y sexualidades GESEX.</li> </ul>
Universidad del Tolima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Comité de asuntos de Género y diversidades CAGYD</li> </ul>



# UNIVERSIDADES NACIONALES

9

UNIVERSIDADES NACIONALES	OFICINAS
Universidad del Bosque.	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Oficina de Género.</li><li>▲ Política de Género.</li></ul>
Universidad Cooperativa de Colombia.	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Comité de equidad de Género.</li></ul>
Universidad de Nariño.	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Comisión de equidad de Género.</li><li>▲ Observatorio de Género.</li><li>▲ Unidad de atención de víctimas de violencia basada en género.</li></ul>



# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

UNIVERSIDADES INTERNACIONALES	OFICINAS
Universidad de Buenos Aires	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Secretaría de géneros y derechos humanos</li><li>▲ Departamento de género y abordaje inclusivo</li><li>▲ Unidad de género</li><li>▲ Área de igualdad de género y diversidades para estudiantes</li></ul>
Universidad Nacional Autónoma de México	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Coordinación para la igualdad de Género</li></ul>
Pontificia Universidad Católica de Chile	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Oficina de género</li><li>▲ Dirección de equidad de género</li><li>▲ Observatorio de equidad de género</li></ul>

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

11

UNIVERSIDADES INTERNACIONALES	OFICINAS
Universidad de Chile	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Dirección de igualdad de género</li><li>▲ Oficina de atención y acoso sexual</li><li>▲ Observatorio de violencias e igualdad de género</li></ul>
Tecnológico de Monterrey	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Oficina de género</li></ul>
Universidad Autónoma de Barcelona	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Observatorio por la igualdad</li></ul>
Universidad Autonoma de Madrid (UAM)	<ul style="list-style-type: none"><li>▲ Unidad de género</li></ul>

12

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

UNIVERSIDADES INTERNACIONALES	OFICINAS
Universidad de Alicante	▲ Uni4Equity
Bifrost University	▲ Oficina de igualdad de Género
Universidad de Salamanca	▲ Unidad de igualdad de Género
Universidad de Sevilla	▲ Marco Normativo
Norwegian University of Science and Technology (NTNU)	▲ Política de igualdad de género y diversidad
Universidad Ateneo de Manila	▲ Centro para la sensibilidad de Género

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

A large, stylized letter 'B' in a white circle, set against a background of colorful, smiling faces.

UNIVERSIDADES INTERNACIONALES	OFICINAS
The University of Hong Kong	▲ Política de oportunidades
National University of Singapore	▲ Grupo de investigación sobre género y sexualidades (GSRC)
Trobe University	▲ ReGen (Reducir la violencia de género)
Universidad de Western Sydney	▲ Plan de acción Athena Swan Bronze
University Charles Sturt	▲ Red de Género y equidad de Género
Universidad Makerere	▲ Escuela de estudios de la mujer y Género

La información recolectada de las universidades del orden nacional fue la siguiente:

## **Universidad del Valle:**

La Universidad del Valle cuenta con un Centro de Estudios sobre Género, Feminidades y Masculinidades, cuyo objetivo es contribuir, difundir y aportar enfoques teóricos y metodológicos que permitan incorporar la perspectiva de género a los programas académicos de la Universidad del Valle, fomentando la incorporación de la perspectiva de género en los pilares misionales, la vida cotidiana y la cultura institucional. Esta universidad cuenta con 6 líneas de acción, las cuales son:

1. Institucionalización de la igualdad y la equidad de género con enfoque interseccional.
2. Formación con perspectiva de género y enfoque interseccional.
3. Incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
4. Bienestar Universitario con perspectiva de género y enfoque interseccional.
5. Prevención y atención a las violencias basadas en género.
6. Comunicación y lenguaje incluyente.

La Universidad del Valle, a través del Acuerdo N° 009 del 27 de abril de 2022, adopta la política institucional de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación, que tiene como propósito promover un cambio ético en la universidad que fortalezca una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, incorporando en su sistema axiológico el respeto a la diversidad, la diferencia y la búsqueda de equidad, particularmente la equidad de género, contribuyendo así a la consolidación de la democracia en la institución.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

15

El Centro de Estudios de Género está conformado por: el comité asesor, un equipo de profesionales, monitoras/es y practicantes.



## Universidad Externado de Colombia:

La Universidad Externado de Colombia cuenta con una Unidad de Género que promueve acciones encaminadas a la consolidación de una universidad libre de violencias basadas en género y otros factores de discriminación, también identifica y contribuye a la disminución de las brechas de género que existen en la comunidad universitaria, apoya la producción como socialización del conocimiento de los estudios de género y diversidad sexual desarrollados al interior de los diversos programas académicos

de la universidad, con el propósito de fortalecer, articular y crear redes de apoyo con comunidades externas para coadyudar a la transformación. Las líneas de acción y funciones de la unidad de género están regidas a través de ciertos artículos internos tales como:

**Artículo 62.** Unidad de Género. Durante la vigencia del presente protocolo, la unidad de género cumplirá las siguientes funciones:

- a) Apoyar al equipo Interdisciplinar para garantizar el cumplimiento de los derechos de las víctimas en la reunión de recepción de casos, si su orientación es requerida.
- b) Participar en la evaluación de los casos en las instancias competentes para velar por la correcta aplicación del enfoque de género si su orientación es requerida.
- c) Adelantar campañas de sensibilización, pedagogía y prevención de las violencias en razón del género y sus formas interseccionales, así como difundir el contenido del protocolo.

**Artículo 63.** Equipo interdisciplinar. Con el objetivo de garantizar los derechos y principios acá previstos la universidad contará con un equipo interdisciplinar para la realización del acompañamiento psicosocial definido en el art. 52, en casos de violencias en razón del género y sus formas interseccionales sancionadas en el presente protocolo, compuesto como mínimo por un/a profesional de trabajo social y un/a profesional de psicología, con experiencia mínima de un (1) año de atención a casos de violencias en razón del género, así como con formación y sensibilidad para el abordaje del problema (Diplomado, especialización o maestría en el área de actuación).

**Artículo 64.** Formación del equipo. Este equipo interdisciplinar deberá recibir, como mínimo, una inducción y capacitaciones periódicas sobre:



# UNIVERSIDADES NACIONALES

17

- a) El protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad Externado de Colombia.
- b) Rutas de atención externas.
- c) Síntesis temática sobre la perspectiva de género, la violencia en razón del género, los derechos sexuales y reproductivos, y la normatividad que regula estos temas.
- d) Medidas de autocuidado para profesionales que acompañan a víctimas de violencias en razón del género y sus formas interseccionales.

## **Artículo 65. Funciones del equipo interdisciplinar:**

- a) Acoger a las víctimas de violencias basadas en el género y sus formas interseccionales que deseen denunciar y/o que requieran apoyo psicosocial.
- b) Crear el registro correspondiente a cada caso, así como de todas las actuaciones institucionales y/o externas a que dé lugar.
- c) Hacer el seguimiento a los casos que se encuentren en curso.
- d) Definir la estrategia de acompañamiento psicosocial para la víctima.
- e) Proponer las medidas de protección que considere convenientes a las instancias disciplinarias competentes según el caso.
- f) Enviar un concepto a la instancia disciplinaria cuando la víctima decida que se abra un trámite interno.
- g) Cerrar el registro del caso, cuando se cumplan las circunstancias establecidas en el Art. 90.

**Artículo 66.** Responsabilidad de las diferentes instancias en la implementación de medidas de protección, sanción, reparación y no repetición: Las Facultades y demás dependencias involucradas en las

rutas de atención tienen el compromiso de implementar las medidas de protección de las víctimas, sanción, reparación y no repetición de las violencias en razón del género y sus formas interseccionales que se establezcan en un proceso disciplinario que vincula a una persona de su área.

**Artículo 67.** Accesibilidad de los servicios: La Universidad garantizará el conocimiento de las rutas de atención establecidas en el presente protocolo, ya sea para realizar una denuncia o para solicitar apoyo psicosocial. El servicio de atención presencial se ofrecerá considerando los horarios de actividad de la universidad.

**Artículo 68.** Lugares de recepción de denuncias y de comienzo del acompañamiento psicosocial: La Universidad garantizará un espacio adecuado para la escucha calificada, libre de ruidos y que preserve la confidencialidad de quien denuncia o busca ayuda psicosocial.

### **Artículo 69.**

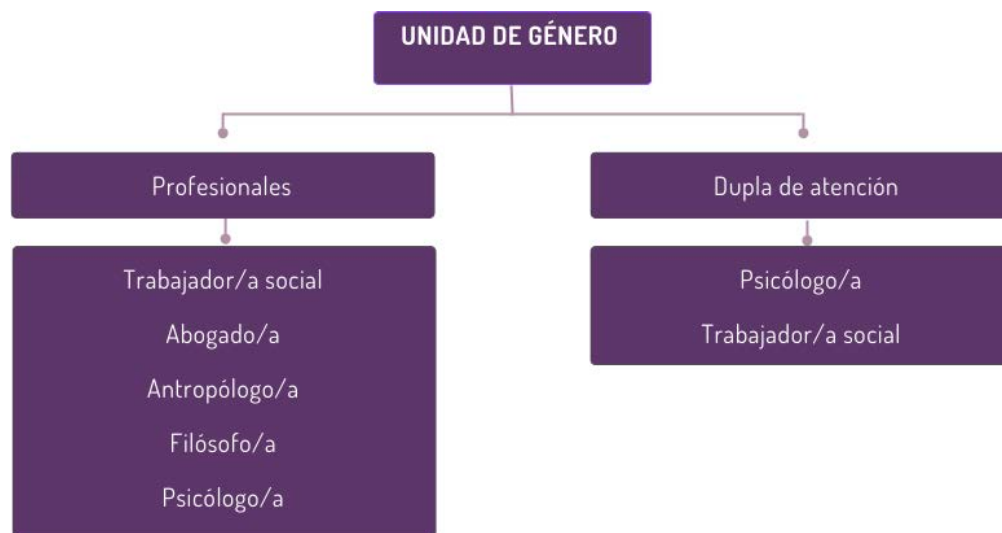
Sistema de registro y seguimiento de casos:

La Universidad dispondrá de un sistema especial de registro de los casos y de todas las actuaciones a las que den lugar. Este sistema debe contribuir a adoptar la forma de atención más adecuada, especialmente cuando se trate de reincidentes, de violencias repetidas, además de seguir los casos y las medidas adoptadas en la ruta de atención.

El equipo de la Unidad de Género está conformado por un/a trabajador/a social, un/a abogada/o, un/a antropólogo/a, un/a filósofo/a, una/o abogada/o, y una/o psicólogo/a, también cuenta con una Dupla de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales con un/a psicólogo/a y un/a trabajador/a social.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

19



## Universidad Nacional de Colombia

La Universidad Nacional de Colombia cuenta con un Observatorio de Asuntos de Género y con una Escuela de Asuntos de Género.

El Observatorio se creó con el fin de fortalecer una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. De igual forma, una de sus principales funciones es hacer seguimiento a la implementación de las medidas y acciones de la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, reglamentada en el Acuerdo

20

# UNIVERSIDADES NACIONALES

035 de 2012 del Consejo Superior Universitario, los ejes de actuación son:

Eje 1. Acceso, permanencia, movilidad y egreso.

Eje 2. Prevención, atención y acompañamiento en relación con las violencias y las discriminaciones.

Eje 3. Transversalización curricular e investigativa.

Eje 4. Vida cotidiana y participación universitaria.

Eje 5. Comunicación con equidad de género.

Eje 6. Reconocimiento e inclusión de personas no binarias.

Se destaca que en el año 2020 iniciaron el proceso de evaluación del protocolo para la prevención y atención de casos de Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales (VS) en la UNAL por medio de la Resolución N° 1215 de 2017 de Rectoría.

El Observatorio está conformado por un/a Vicerrector/a General, quien lo convoca y preside, un/a vicerrector/a académico y de investigación, un/a director/a Nacional de Bienestar Universitario, un/a director/a Nacional de planeación y estadística, un/a director/a nacional de personal académico y administrativo, un/a docente de la facultad de ciencias humanas de la sede Bogotá, un/a representante estudiantil de pregrado, un/a representante del personal administrativo, un/a representante docente, un/a representante estudiantil de posgrado, egresadas y egresados de la universidad.

La Escuela de Estudios de Género, se constituye como un campo interdisciplinario de investigación y de acción transformadora que se empieza a consolidar en las universidades a finales de la década de 1970. Estos se sitúan en continuidad y transformación crítica de los estudios de la mujer que buscaron cuestionar el carácter androcéntrico de las ciencias sociales y la invisibilidad de las experiencias de las mujeres en sus investigaciones y teorías.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

21



El programa curricular de la maestría en estudios de género en la facultad de ciencias humanas de la sede de Bogotá, de la Universidad Nacional de Colombia fue creado inicialmente como maestría en estudios de género: área mujer y desarrollo mediante el acuerdo 23 de 1996 del Consejo Universitario; fue modificado por el acuerdo 014 de 2009 del mismo cuerpo colegiado. El plan de estudios se estableció mediante el Acuerdo 01 de 1996 del Consejo Académico, el cual fue modificado por los Acuerdos 037 de 2002 y 140 de 2008 del Consejo Académico.

La Escuela de Estudios de Género ha propiciado en su trayectoria académica numerosos escenarios de intervención, investigación y cooperación que han crecido en este campo de conocimiento a nivel nacional e internacional. Lo anterior ha sido posible por los diálogos críticos y fructíferos entre las y los docentes de la escuela, pares académicos de distintos centros de pensamiento, entidades gubernamentales, no gubernamentales, entre otros, la escuela cuenta con una amplia y diversa experiencia en el terreno investigativo.

La Escuela está conformada por un/a director/a, un/a coordinador/a de posgrados, un apoyo administrativo, académico, comunicaciones, dirección, biblioteca digital feminista, un/a secretaria/o, docentes y estudiantes.



# UNIVERSIDADES NACIONALES

23

## Universidad de los Andes

La Universidad de los Andes, cuenta con un Comité de Género, y una Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

El Comité de Género se creó en el primer semestre del 2020, por un grupo de estudiantes feministas que decidieron promover asambleas dentro de la facultad de ciencias sociales, dado que estaban ocurriendo manifestaciones violentas hacia las personas feministas en salones de clase y espacios públicos. Al hacer un balance general por cada departamento se evidenció la necesidad de trabajar en una política transversal de género y feminista que incida en las investigaciones académicas y decisiones que se adelantan en la facultad.

Se trata de órgano institucional que da manejo a los casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencias basadas en género (conductas MAAD) en la Universidad de los Andes. Las personas que conforman el Comité MAAD ejercen diversos roles al interior de la Universidad y se aproximan desde distintas disciplinas. Los miembros del Comité tienen una sensibilidad particular frente a la política institucional de cero tolerancia y se encuentran en constante aprendizaje. En este sentido, esta instancia determina el tipo de medidas preventivas necesarias y la necesidad de trasladar la documentación al órgano competente, para que allí inicie la actuación que corresponda.

El Comité de Género de la facultad trabaja para ampliar las formas de denuncia y acción frente a violencias sexuales y de género, ofrecer un espacio donde se discutan de manera crítica y reflexiva el género y el feminismo y para lograr en la facultad un ambiente libre de toda violencia, son cuatro los principios que rigen al comité, estos se describen a continuación:

1. Principio de horizontalidad: Esperamos crear un diálogo donde no prime la jerarquía entre voces.
2. Principio de visibilización de violencias basadas en género y violencias sexuales: Buscamos que las violencias basadas en género que no pasan por los protocolos de la Universidad sean ampliamente reconocidas como violencias.
3. Principio de experticia: Reconocemos que existe una experticia que debe emplearse en los diálogos, pues al visibilizar las diferentes violencias basadas en el género, tenemos un cambio radical en las formas construidas.
4. Principio del lenguaje neutro: Para no continuar reproduciendo las violencias basadas en género, esperamos que se use para no invisibilizar otras formas de identidad que se dan en la Universidad.

El Comité de Género de la facultad de ciencias sociales se encuentra integrado por profesoras y profesores de diferentes áreas del conocimiento como: ciencias políticas y estudios globales, filosofía, historia y geografía, antropología, director/a del departamento de psicología, historia y geografía, estudios culturales, lenguas y cultura; Además, es importante resaltar que estos comités están alineados y trabajan con lo realizado por las colectivas de la universidad. Asimismo, la oportunidad de articulación entre estudiantes y profesores/as es relevante en estos comités; pero, prima la organización horizontal y colaborativa, en la que las intervenciones de ambos sectores son valoradas sin priorizar las estructuras de poder visibles en las aulas de clase. La red de estudiantes está conformada por dos unidades de la siguiente manera:

**i. PACA (Pares de Acompañamiento Contra el Acoso):** red conformada por estudiantes de pregrado y posgrado de distintas carreras de la Universidad de los Andes. El objetivo de este grupo es brindar asesoría y acompañamiento integral y sensible a los estudiantes que crean estar enfrentándose o haber enfrentado una situación MAAD; el acompañamiento de PACA se da en calidad de pares.



# UNIVERSIDADES NACIONALES

25

ii. **Comité de Acoso del Consejo Estudiantil Uniandino:** red conformada por representantes del Consejo Estudiantil Uniandino que lideran proyectos dirigidos a erradicar el acoso, velar por los derechos de los miembros de la comunidad y remitir a las víctimas de situaciones MAAD a las vías de atención descritas en el protocolo.



**La Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional:** Se encarga de llevar a cabo los procesos disciplinarios que involucren a trabajadores/as de la Universidad. Esta área sigue el procedimiento previsto en el reglamento de trabajo (capítulos IV y V) o en la normatividad legal aplicable.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

26

Además, este órgano es el encargado de diseñar e implementar acciones de intervención individual o grupal, si es necesario, se encuentra conformado por las siguientes dependencias:

**El Comité de Convivencia Laboral:** Tiene por objetivo conocer y evaluar diversas situaciones que afecten las relaciones laborales entre trabajadores/as de la Universidad, bien sean profesores/as o administrativos/as. La competencia del comité se centra en generar recomendaciones que favorezcan una sana convivencia, de acuerdo con la normatividad institucional. Este órgano se rige por las resoluciones 652 y 1356 del 2012, del ministerio del trabajo.

**Consultorio Jurídico:** Estará en capacidad de ofrecer servicios legales profesionales, con enfoque de género, a las víctimas de las situaciones contempladas en el protocolo. La prestación de estos servicios incluirá asesoría y acompañamiento legal y estará a cargo del nivel asesor y directivo del consultorio jurídico. Esta unidad, excepcionalmente, podrá representar jurídicamente a personas que no cuenten con recursos económicos suficientes para contratar servicios legales.



# UNIVERSIDADES NACIONALES

27

## Universidad de Caldas

El Consejo Superior de la Universidad de Caldas, en sesión ordinaria, aprobó la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación, además cuenta con un grupo especial de equidad y no discriminación y un Observatorio en Género y Sexualidades GESEX.

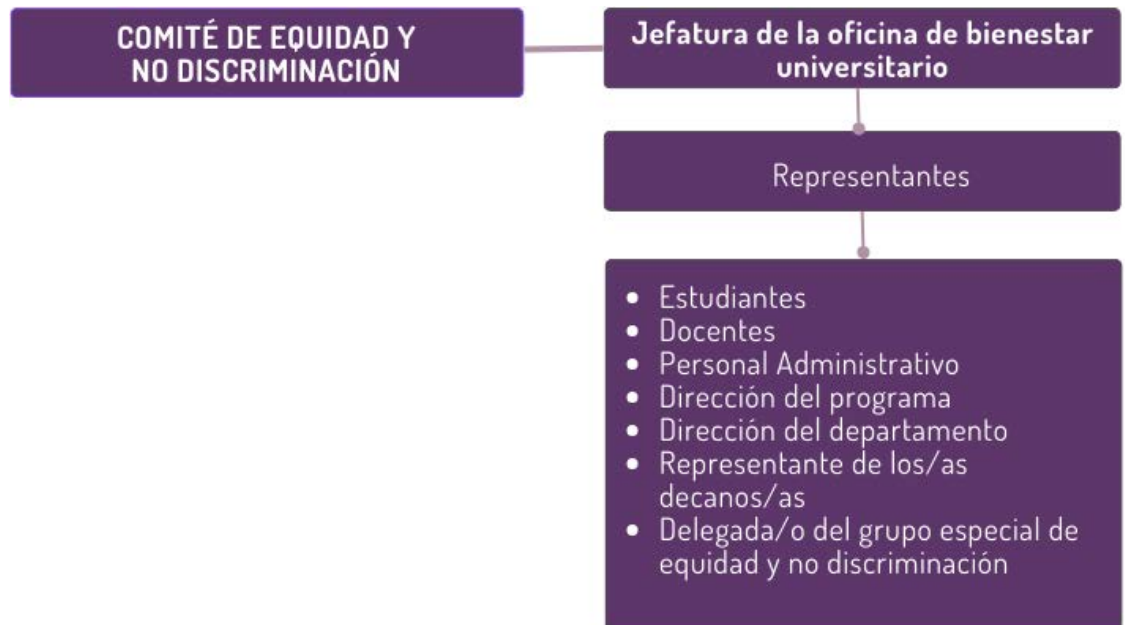
La política de género se creó con el objetivo de asegurar la igualdad en razón de la identidad de género y la orientación sexual y establecer medidas para la prevención, detección, atención, acompañamiento, seguimiento y sanción de los hechos de violencia, discriminación y prejuicio que en razón de las construcciones culturales y las estructuras sociales han padecido histórica y sistemáticamente las mujeres, los sectores y grupos poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares. Los componentes que constituyen la política son:

- Promoción de la equidad, igualdad
- Prevención y erradicación de la violencia
- Estabilización, atención y acompañamiento a las víctimas
- Disciplinario
- Evaluación y seguimiento.

La aprobación de esta política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación marca la pauta para que la comunidad universitaria ejerza sus derechos en igualdad, se fortalezca desde la diferencia y la diversidad y además pueda desarrollar sus capacidades en libertad y autonomía.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

El Comité de Equidad y no Discriminación, está integrado por la jefatura de la oficina de bienestar universitario, dos representantes de las/os estudiantes, dos representantes de las/os docentes, un representante de las/os egresados, dos representantes del personal administrativo, un/a representante de las direcciones de programa, un/a representante de las direcciones de departamento, un representante de los/as decanos/as y la delegada/o del grupo especial de equidad y no discriminación.



# UNIVERSIDADES NACIONALES

29

El Grupo Especial de Equidad y no Discriminación, adscrito a la oficina de Bienestar Universitario, es la instancia encargada de la implementación de la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación. La administración de la Universidad de Caldas velará por la integración del grupo especial de equidad y no discriminación a partir de un cronograma de la oficina de planeación con el análisis presupuestal y de concurrencia respectivo. El grupo especial de equidad y no discriminación para cumplir sus funciones lo integran personas de amplia trayectoria, experiencia e idoneidad en las temáticas y componentes de la política, para cubrir las necesidades cuenta con expertas/os de las áreas de psicología, sociales y/o familiares y jurídicas.



# 30

# UNIVERSIDADES NACIONALES

El Observatorio en Género y Sexualidades GESEX, de la Universidad de Caldas, realiza los diagnósticos requeridos para la implementación y funcionamiento de la política. Se encuentra conformado por un equipo básico de dirección académica, dos docentes con reconocimiento en su labor académica de por lo menos medio tiempo, un/a diseñador/a y un/a experto/a en estadística. El observatorio está adscrito a la vicerrectoría de proyección universitaria.



## Universidad del Tolima

La Universidad del Tolima creó una Política de Género y cuenta con un Comité de Asuntos de Género y Diversidades CAGYD.

La Política de Género, es una herramienta normativa transversal para construir una cultura universitaria de equidad de género, promoviendo

# UNIVERSIDADES NACIONALES

31

procesos y prácticas que superen las desigualdades y sean respetuosas de la diversidad, en un entorno libre de violencias basadas en género y discriminaciones.

Esta política busca promover cambios culturales basados en los enfoques de género, derechos, interseccionalidad y de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Responde al compromiso de aplicar el marco normativo legal vigente, la implementación es responsabilidad de todas las instancias de la Universidad y de las personas que conformamos la comunidad universitaria.

El Comité de Asuntos de Género y Diversidades – CAGYD surge el año 2020 como el espacio institucional que recoge el trabajo que venía haciendo la Universidad en torno a la equidad de género desde diferentes instancias. Entre sus funciones principales se encuentra promover la implementación continua, progresiva y permanente de la política de género y del protocolo de atención a violencias basadas en género y discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa, igualmente, brinda asesoramiento en el fortalecimiento de la cultura organizacional y la transversalización de la perspectiva de género.

La resolución No. 658 del 5 de agosto de 2020, conforma el comité de asuntos de género y diversidades de la Universidad del Tolima, el cual tiene las siguientes funciones:

- Trabajar en la formulación y construcción de la política pública de asuntos de género y diversidades de la Universidad del Tolima.
- Proponer capacitaciones dirigidas a las y los integrantes de la comunidad universitaria sobre los lineamientos y el compromiso con la implementación de la política pública de género y diversidades.

- Hacer seguimiento permanente y evaluar anualmente la implementación y los avances de la política de género y diversidades.
- Liderar la realización de todas las acciones necesarias para prevenir, atender, acompañar, orientar, y hacer seguimiento para la sanción y erradicación de las violencias de género al interior de la Universidad.
- Adelantar reuniones mensuales y extraordinarias cuando se requiera para revisar el cumplimiento de las acciones y los objetivos sugeridos en la política pública de asuntos de género y diversidades.
- Asesorar en el fortalecimiento de la cultura organizacional con enfoque de género en la Universidad del Tolima.
- Formular el protocolo de atención a víctimas de violencia de género, del cual debe hacer parte integral una ruta de atención, así como todas las demás acciones que considere necesarias para la prevención, atención, acompañamiento, orientación, seguimiento, sanción y erradicación de las violencias de género en el interior de la Universidad.

El Comité de Asuntos de Género y Diversidades - CAGYD, es presidido por el o la vicerrector/a de desarrollo humano o quien haga sus veces, y está integrado por:

- La o el vicerrector-a de desarrollo humano o su delegada-o quien haga sus veces.
- La o el jefe/e de la oficina de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.
- Una/o funcionaria/o de la sección asistencial y su suplente.
- Una/o funcionaria/o del área psicosocial, y su suplente.
- Dos representantes de los grupos de investigación sobre género y sus suplentes.



# UNIVERSIDADES NACIONALES

33



La Comisión de estudio de denuncias es un grupo interno de trabajo, conformado para atender las denuncias y quejas que se eleven al interior de la Universidad del Tolima, sobre hechos relativos a violencia basada en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, tiene la naturaleza, ámbito de actuación, funciones, principios y competencias establecidas en el protocolo de atención a violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa de la Universidad del Tolima; al cual deberá dar aplicación en su integridad. La resolución por medio de la cual se conforma la comisión de estudio de denuncias, establecida en el protocolo de atención a violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa de la Universidad del Tolima, como grupo interno de trabajo adscrito a la vicerrectoría de desarrollo humano es la No. 0301 de 2022.

Las líneas de acción se describen a continuación:

**Formación y sensibilización:** busca la transformación cultural que involucra nociones, imaginarios y prácticas relacionadas con la equidad de género, las VBG y la diversidad sexual. También trata de fomentar la investigación, producción y gestión del conocimiento no androcéntrica, esta línea promueve la producción de conocimiento interdisciplinario y transdisciplinario en materias de equidad de género, VBG y diversidad sexual.

**Pedagogías Diversas:** esta línea incluye propuestas que repiensen las formas tradicionales de enseñanza, aprendizaje y evaluación, que reproducen los sistemas de opresión, se concreta en metodologías, didácticas y estrategias pedagógicas.

**UT territorio libre de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa:** Con esta línea se fortalece la atención, asistencia, seguimiento y prevención de las violencias basadas en género y la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual diversa, incluye: puesta en marcha y apropiación del Protocolo de atención a VBG y discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa y la Ruta de atención; normativa sujeta a revisión y ajuste de ser necesario en el seguimiento a su aplicabilidad.

**Diversidad sexual y de género, para avanzar hacia la superación de las inequidades, desigualdades e iniquidades de género:** En esta línea se contemplan las acciones afirmativas para garantizar la igualdad en el acceso a oportunidades laborales y académicas que implican el bienestar universitario.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

35

**Transversalización del enfoque de género:** Se promueve una cultura institucional de equidad de género, a través de:

- Implementación de un plan de transversalización de equidad de género.
- Planeación institucional con enfoque de género: incorporación del enfoque de género en todos los procesos y procedimientos de cada uno de los programas, proyectos, subproyectos y acciones de los planes de acción.
- Inclusión del enfoque de género y diversidad sexual en estatutos, políticas y reglamentos.
- Construir un sistema de indicadores para que se ejecuten en los procesos de acreditación, evaluación docente, evaluación de desempeño, autoevaluación y actualización curricular.
- Generar datos actualizados, accesibles, comparables y disponibles permanentemente que permitan tomar decisiones con relación a las estrategias de equidad de género y diversidad en la Universidad.
- Acciones que hagan visible, reconozcan y den valor al trabajo del cuidado que sostiene la vida universitaria.
- Presupuestos que sean sensibles al género.

## Universidad el Bosque

La Universidad el Bosque, cuenta con una Oficina de Género, la cual contribuye con acciones concretas a la eliminación de cualquier acción que lleve al sostenimiento de desigualdades por razones de género dentro de la comunidad educativa mediante la formación y promoción de los derechos humanos. También implementa estrategias para el abordaje integral de las violencias basadas en género mediante activación de rutas, consejería, asesoría y seguimiento a las formas de violencias que se presenten en la comunidad universitaria. Adicionalmente, conforma un centro de pensamiento y acción en equidad de género que fomente procesos de responsabilidad social, investigación y formación en género en la comunidad académica.

Los lineamientos se desarrollaron con el fin de mejorar la calidad de vida de la comunidad académica, se realizaron en concordancia con el compromiso asumido en el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2021 y desde la misión de la Universidad para garantizar la dignidad humana desde el enfoque biopsicosocial y cultural, estos lineamientos son:

- Capacitación a los líderes de éxito estudiantil, a los secretarios académicos y a los miembros del comité de convivencia en la temática y en las formas de abordar situaciones relacionadas con violencias basadas en género.
- Transversalización del tema desde los seminarios de humanidades, tanto para docentes como para estudiantes en pro de una formación de transversalización del enfoque de género.
- Capacitación a los líderes de fortalecimiento curricular, para transversalizar en el desarrollo de los programas, una perspectiva de género y de derechos humanos.
- Capacitación a los directivos de las unidades académicas y administrativas, facultades y departamentos, para apoyar la transversalización y desarrollo de la política de género UEB. Oferta académica específica (Electivas, eventos académicos y diseño de posgrados).
- Revisión de los estatutos, políticas y reglamentos de la UEB siguiendo los principios y lineamientos de esta política (esto debe incluir todos los espacios de interacción de la comunidad, incluso los virtuales).
- Realizar procesos de sensibilización.
- Fomentar estrategias de sensibilización desde el enfoque del transformation se proponen estrategias que permitan transformar las percepciones, de ahí apropiarlas a través de las emociones (del sentir) y de esta manera modificar las acciones de la comunidad.
- Implementación de estrategias para la transformación de estereotipos de género y sexualidad para prevenir la discriminación, estigma y violencias de género.
- Promoción del lenguaje incluyente en los documentos institucionales.
- Estrategias de divulgación del marco normativo y derechos de las víctimas.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

37

- Estrategias de comunicación específicas sobre la ruta de atención integral para víctimas de violencias basadas en género (detección y acompañamiento psicosocial y jurídico).
- Diseño de ruta para la protección, detección, atención y seguimiento integral a las víctimas de violencias basadas en género pertenecientes a la comunidad educativa.
- Socialización de la ruta diseñada a responsables en ámbitos laboral y educativo.
- Capacitación en la activación de ruta dentro del diseño curricular
- Transversalización dentro de los objetivos de aprendizaje.
- Trabajo con los líderes de fortalecimiento curricular. Gestión de conocimiento e investigación

Por otra parte, cabe mencionar que en la oficina de género de la Universidad el Bosque, la comunidad universitaria, tiene derecho a:

1. Recibir información sobre los servicios disponibles dentro y fuera de la universidad a los cuales podrás acceder.
2. Recibir información sobre el funcionamiento de la ruta.
3. Contar con orientación por parte del Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión según tu necesidad.
4. Acceso al proceso de flexibilización curricular, para que puedas cumplir con tus responsabilidades académicas por medio de cambio de sección de la clase, o cambio de horario, retiro de una clase sin penalidad académica o financiera.
5. Contar con asesorías académicas conforme a las dificultades y necesidades identificadas.
6. Acceso a servicios de consulta de medicina general y consulta de asesoría en psicología brindados por Bienestar universitario y los consultorios de psicología de la Universidad el Bosque.
7. Si lo deseas, Bienestar Universitario realizará una remisión a tu servicio de salud prioritario de acuerdo a la red prestadora de servicios de salud de tu entidad administradora de servicios de salud para llevar a cabo una valoración física y mental por medio de consulta prioritaria por salud.

8. Recibir asesoría jurídica y acompañamiento por parte del consultorio jurídico, que harán un seguimiento para acceder a todos tus derechos.
9. Recibir recomendaciones de seguridad preventiva que pueden incluir orden de “no contacto” en el campus o remedios administrativos diseñados para reducir el contacto y las comunicaciones con tu agresor, además, se restringirá temporalmente, el acceso de la persona presunta victimaria a las instalaciones de la Universidad.
10. Se ejecutará la apertura de un proceso disciplinario si el agresor pertenece a la comunidad Universitaria El Bosque.
11. Puedes acceder voluntariamente a un espacio cuyo objetivo es escuchar tus necesidades en cuanto a reparación psicosocial y cultural. También se abordará directamente la situación presentada desde una perspectiva interseccional y de género para reflexionar, transformar y reparar los daños causados, buscando la cesación de la violencia y la no repetición.

Uno de los lineamientos estratégicos de la política es desarrollar capacidades en la comunidad académica que permitan mantener relaciones sociales basadas en los derechos humanos, resignificando los procesos culturales que contribuyen a perpetuar la inequidad y las acciones violentas. El proceso pedagógico abordado desde una perspectiva de equidad de género permite repensar procesos de convivencia y fortalecer la construcción de ciudadanía desde una lógica de derechos humanos.

La implementación de la política se evalúa anualmente para mantenerse vigente según las demandas del ámbito nacional e internacional. El modelo de evaluación deberá estar articulado con los procesos de autoevaluación propuestos para toda la institución, desde la división de evaluación y planeación, bajo la coordinación del centro de pensamiento y acción de género.

La política de género está conformada por rectoría y las vicerrectorías, a través de las instancias

# UNIVERSIDADES NACIONALES

39

correspondientes (Consejo Académico, Comité de Convivencia), las decanaturas y demás direcciones académicas, en articulación con bienestar universitario y éxito estudiantil, serán las responsables de la implementación y transversalización de la política, así como de la ejecución y seguimiento de los procesos académicos y disciplinarios que se den en relación con esta temática.



## Universidad Cooperativa de Colombia

La Universidad Cooperativa de Colombia, cuenta con un Comité de Equidad de Género, su propósito es informar, sensibilizar y prevenir situaciones de violencia o discriminación. Es por ello que este comité centra sus esfuerzos hacia el desarrollo integral de toda la comunidad y genera un ambiente que propicie los valores institucionales y la responsabilidad social, con el objetivo de concientizar a cada uno de los integrantes de la Universidad, enfocándose en el respeto de los derechos humanos y el valor de la libre expresión.

# 40

# UNIVERSIDADES NACIONALES

Los lineamientos institucionales son:

- Realizar y acompañar la aplicación del diagnóstico organizacional con perspectiva de género (este se realizó en 2018), construir la línea base de indicadores y desarrollar el plan de acción para eliminar inequidades dentro de la organización.
- Elaborar un cronograma general que establezca de forma clara los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento del sistema de gestión de igualdad de género.
- Organizar reuniones de forma periódica del comité para revisar el avance de la implementación del sistema de gestión de igualdad de género.
- Establecer un procedimiento documentado, que determina los niveles de revisión y aprobación de los documentos de EQUIPARES antes de su emisión, distribución y uso.
- Informar frecuentemente a las directivas de la Universidad, todos los asuntos relacionados con EQUIPARES. Además, se encarga de analizar los resultados de las autoridades internas y externas y de vigilar el cierre de áreas de oportunidad encontradas.

El Comité de Equidad de Género está conformado por vicerrectores y vicerrectoras, directores y directoras, subdirectores y subdirectoras, especialistas, analistas, coordinadores y coordinadoras, jefaturas de bienestar y de gestión humana y auxiliares.





# UNIVERSIDADES NACIONALES

41

## Universidad de Nariño:

La Universidad de Nariño, en su Política Institucional de Equidad de Género, regulada por las resoluciones rectorales 0619 y 0970 de 2019, cuenta con una Comisión de Equidad de Género, un Observatorio de Género y una Unidad de Atención a Víctimas de Violencia basada en género.

En el campus Pasto funciona la comisión central y el Liceo Integrado, en las sedes de Ipiales, Túquerres y Tumaco, la forman subcomisiones similares, dando cabida a todos los estamentos y grupos poblacionales, que coordina e impulsa la secretaría técnica de la comisión.

La Comisión y las Sub – Comisiones en las sedes de Ipiales, Túquerres, Tumaco y el Liceo Integrado de la Universidad de Nariño tienen las siguientes funciones y atribuciones:

- Sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria sobre los objetivos, la legalidad y los beneficios de implementar una cultura de equidad de género en la Universidad de Nariño.
- Adoptar unos lineamientos generales tendientes a que las prácticas y quehaceres universitarios sean coherentes con el mandato constitucional de igualdad y no discriminación.
- Organizar reuniones, encuentros y seminarios académicos, talleres, círculos de palabra, grupos focales, entre otras técnicas de acción participativa, con todas las instancias de la Universidad, con las siguientes finalidades:
  - Conocer la percepción de la comunidad universitaria sobre igualdad y/o discriminación en la vida universitaria.
  - Indagar sobre la presencia de la perspectiva de género en las funciones misionales, docencia, investigación e interacción social.

- Conocer la percepción de la comunidad universitaria sobre igualdad y/o discriminación en la vida universitaria.
- Indagar sobre la presencia de la perspectiva de género en las funciones misionales, docencia, investigación e interacción social.
- Conocer y promover iniciativas sobre la implementación de la perspectiva de género en los currículos, investigaciones y demás actividades universitarias.
- Construir insumos cuantitativos y cualitativos para la construcción de la política de equidad de género.
- Solicitar información a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes, que permitan sustentar propuestas y proponer ajustes a procedimientos de recolección de información, documentación y gestión del conocimiento de instancias o autoridades universitarias.
- Elaborar un primer diagnóstico sobre la situación actual en torno a la equidad de género, orientaciones sexuales e identidades de género en la universidad de Nariño.
- Aprobar el protocolo y la ruta para la atención de violencias basadas en género en la universidad de Nariño y formular la recomendación respectiva al rector.
- Aprobar la guía metodológica para la construcción y seguimiento de la política de género, orientaciones sexuales e identidades de género en la universidad de Nariño, que se presentará ante las diferentes instancias y promoverá su implementación.
- Promover acciones que estimulen a la comunidad universitaria para que participe activamente con la comisión en el cumplimiento de sus objetivos.
- Proponer en la elaboración del Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2020-2032 y en los distintos procesos de construcción participativa, se incluya la perspectiva de género.
- Informar de sus actividades a la rectora y consejo universitario, las mismas en la comunidad universitaria, y las demás que se desprendan de sus funciones y las encomendadas por la administración

# UNIVERSIDADES NACIONALES

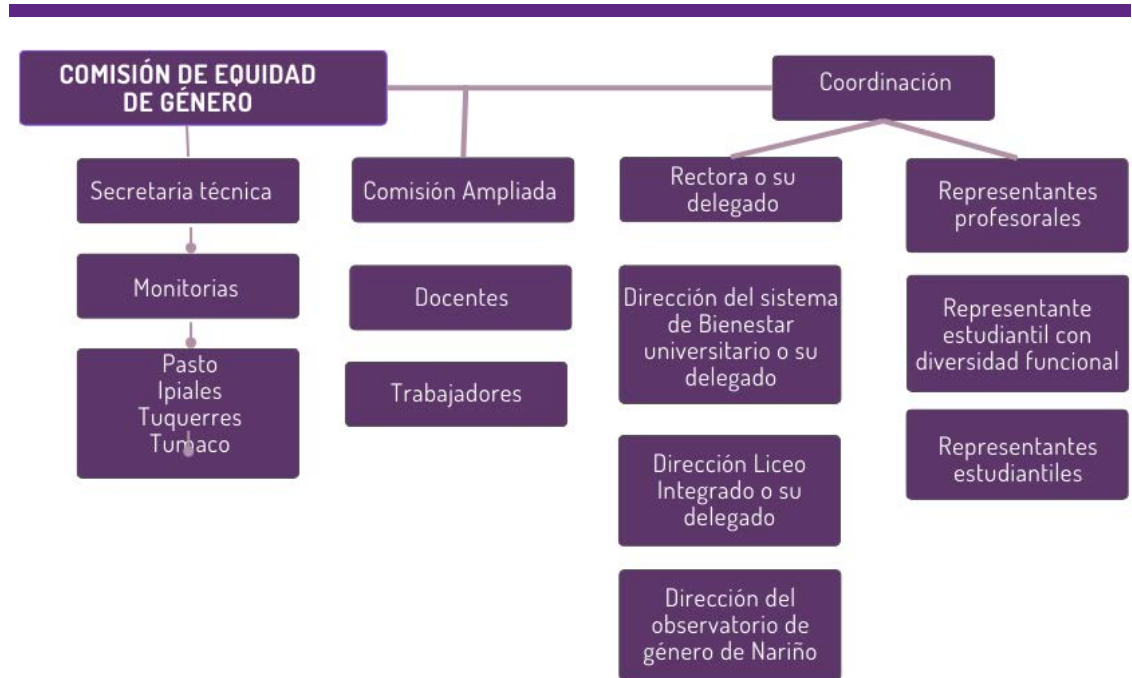
43

-La Comisión aprobará un cronograma de actividades que tendrá como última actividad la entrega al consejo superior universitario de la política de género, orientaciones sexuales e identidades de género de la universidad de Nariño, con fecha diciembre del 2020. (Arts. 17 y 18 Resolución Rectoral 097 de 2019).

La Comisión de equidad de género, está conformada por la administración universitaria, órganos de dirección académica, docentes, trabajadores, estudiantes, personal administrativo, organizaciones de estudiantes y personas con orientaciones sexuales e identidad de género no normativas, grupos étnicos, personas con diversidad funcional o discapacidad, grupos de investigación y demás sectores interesados en garantizar la equidad de género. La Comisión tendrá una coordinación integrada por: La Rectora o su delegada/o. La Dirección del Sistema de Bienestar Universitario o su delegada/o. La Dirección del Liceo Integrado de la Universidad de Nariño o su delegada/o. La dirección del observatorio de género de Nariño. Representantes profesoraes (2). Representantes estudiantiles (1). Representante estudiantil con diversidad funcional (1). Representante de las subcomisiones de las sedes territoriales (1 rotativo). La Secretaría Técnica está adscrita al Sistema de Bienestar Universitario.

La Universidad de Nariño también cuenta con un Observatorio de Género, el cual es una estrategia de gestión de información y conocimiento que contribuye a la visibilización de la situación de las mujeres y de la población LGBTIQ+ en el departamento de Nariño, el seguimiento al cumplimiento de la normatividad para la disminución de las brechas de género y la formulación de recomendaciones que contribuyan en la toma de decisiones gubernamentales y en el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la igualdad de género.

# UNIVERSIDADES NACIONALES



La Unidad de Atención a Víctimas de Violencia basada en género - UNAVI-VBG, es una dependencia adscrita a consultorios jurídicos de la Universidad de Nariño, que brinda atención psicojurídica gratuita a las mujeres, hombres y población LGBTIQ+ víctimas de violencia basada en género en el departamento de Nariño, ha realizado un trabajo articulado con el observatorio de género de Nariño, proyecto del grupo de investigación derecho, justicia y región, adscrito al centro de investigaciones socio-jurídicas, especialmente apoyando la investigación en asuntos de género y los procesos de formación, para lo cual se ha creado el semillero de investigación género y derecho integrado por estudiantes de la facultad de derecho.

# UNIVERSIDADES NACIONALES

45

El Observatorio de Género, está integrado por un/a director/a, un/a gestor/a del conocimiento, un/a coordinador/a estrategia de comunicaciones, un/a investigador/a en asuntos de género, un apoyo administrativo y un apoyo a dirección.



## AMERICA

### Universidad de Buenos Aires:

La Universidad de Buenos Aires cuenta con un Departamento de Género y Abordaje Inclusivo de la facultad de ciencias médicas, desde la facultad de derecho, crearon el Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes, desde la facultad de ciencias sociales, cuentan con una Secretaria de Géneros y Derechos Humanos y una Unidad de Género creada en la facultad de arquitectura, diseño y urbanismo.

El Departamento de Género y abordaje inclusivo de la Facultad de Ciencias Médicas, fue creado a través del Consejo Directivo de esta institución (Res.CD:1007/17), para la implementación dentro del marco del “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual UBA” en el marco de las relaciones laborales y educativas que abarcan a funcionarios/as, docentes, no docentes y estudiantes.

El compromiso que asume el departamento de género y abordaje inclusivo, en relación con el art. 14° del protocolo Institucional, es promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las problemáticas abordadas, así como también fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en todas las unidades académicas, hospitalarias, departamentos y direcciones dependientes de la facultad de ciencias médicas, bregando hacia una facultad libre de las violencias mencionadas, acreditando la igualdad y equidad de las personas que la habitan.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

47

El departamento brinda asesoramiento psicológico y jurídico a las víctimas, teniendo en cuenta que la denuncia es de forma confidencial, a su vez, es atendida por profesionales, que promueven un espacio de escucha, contención y acompañamiento durante la intervención. Asimismo, ofrece asesoramiento y capacitación a las y los directores administrativos, no docentes para la implementación de nuevos formularios, actas y diplomas que han sido modificados en el marco de la Ley de Identidad de Género 26.743/12, cumplimentando con el art. 12: sobre Trato Digno.

A su vez, pugna hacia la concientización desde la perspectiva de género en el ámbito laboral y universitario, difunde por diferentes medios, como redes y de forma presencial, sobre la política pública implementada de la Ley Micaela (Ley 27499) que establece la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en la función pública, proporcionando información referente al curso de modalidad online sobre la capacitación obligatoria en la temática de género en el marco de la Resolución (CS) N° 1995/2019 UBA.

Lo compone un equipo interdisciplinario de disciplinas como trabajo social, psicología, abogacía y medicina, la interrelación de disciplinas permite mirar los problemas y diligenciar líneas de acción con compromiso para una pronta solución.



# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

Desde la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, a través de la Resolución (D)N 1944/2018, resolvió crear el Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes, dependiente de la dirección académica estudiantil.

Su objetivo es realizar campañas y actividades (cursos, talleres interdisciplinarios, jornadas de sensibilización, etc.) para visibilizar y fomentar la perspectiva de género y la inclusión. También administra el espacio de lactancia materna, exclusivamente diseñado para las personas lactantes miembro del sistema educativo que comprende la facultad. El área realiza campañas y actividades permanentes para generar datos estadísticos que permitan construir una facultad más inclusiva y libre de violencias. El área de género es coordinada por una abogada.

**Además, la UBA, desde la facultad de ciencias sociales, tiene una Secretaria de Géneros y Derechos Humanos** que propicia una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la promoción de derechos. Es un espacio de referencia en el ámbito de la facultad para la erradicación de la violencia y la discriminación por género y/u orientación sexual; promueve la inclusión de perspectivas de género en las carreras de grado, posgrados, cursos de formación y actividades de extensión; genera espacios y herramientas para la promoción de derechos sexuales y reproductivos; fomenta la celebración de convenios de intercambio, formación y transferencia en la materia con sindicatos, organizaciones sociales y agencias estatales; potencia el trabajo de cooperación con otras facultades de la UBA y universidades públicas en el desarrollo de políticas de género e incide en los debates públicos en materia de géneros y sexualidades desde un enfoque de derechos.

También tiene un espacio abierto de consejería para estudiantes, graduados/as, trabajadores, docentes y no docentes, investigadores y vecinos/as de la facultad, quienes pueden acercarse a buscar



# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

49

información y conversar, en un marco de confidencialidad y perspectiva de derechos, sobre diferentes temáticas, tales como:

- Métodos anticonceptivos y métodos de barrera.
- Derechos sexuales y reproductivos.
- Infecciones de transmisión sexual (ITS).
- Interrupción legal del embarazo (ILE).
- Menstruación.
- Consentimiento en las relaciones sexuales.
- Identidad de género.
- Autoconocimiento sobre nuestro cuerpo.
- Masturbación, auto placer y placer en las relaciones sexuales; orgasmos.

La Secretaria de Géneros y Derechos Humanos está integrada por: Secretaria de géneros y derechos humanos, subsecretaría de prevención y promoción de los derechos de las mujeres, géneros y diversidades y una subsecretaría de políticas de salud sexual integral.

Por último, la Unidad de Género fue creada en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo el 7 de marzo de 2017 (Resol. DAR N° 183) conforme al "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" establecido para toda la Universidad de Buenos Aires.

50

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES



La unidad de género es dependiente de la Secretaría General, sus dos objetivos fundamentales son: la sensibilización y difusión en materia de prevención de las violencias y la discriminación de género en el ámbito de la FADU-UBA, y el correcto seguimiento de consultas y denuncias conforme al "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" (Resol. CS N° 4043/2015). Bajo estos objetivos se organizan charlas de temas afines y encuentros para toda la comunidad (docentes, no docentes y estudiantes).

Otra de las funciones de la "Unidad de Género" es recibir e intervenir ante consultas y denuncias por situaciones de violencia y discriminación basadas en el género u orientación sexual, además de sensibilizar y concientizar a la comunidad acerca de las problemáticas de violencia y discriminación de género u orientación sexual.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

51

Este procedimiento comprende:

- a) Hechos de acoso sexual: todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- b) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipar a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

Según especifica el mencionado en el protocolo, uno de los objetivos de la UBA es la formación y el desarrollo integral de las personas que conforman la comunidad universitaria, generando, para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia —física o psíquica— contra las personas y exento de discriminación. “Por ello, la Universidad sostiene un compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la Comunidad Universitaria.” (Resol. CS N.º 4043/2015). La Unidad de Género, es coordinada por una abogada.

## Universidad Nacional Autónoma de México

La Universidad Nacional Autónoma de México, cuenta con una Coordinación para la Igualdad de Género, tiene un tejido comunitario cohesionado y es un lugar igualitario, de respeto a las diversidades y libre de violencia de género, vanguardista y de referencia en materia de igualdad de género sustantiva en México.

Escuchar es la base del trabajo de ellos para generar, a partir de ahí, los canales de diálogo y comunicación y ampliar las acciones que se llevan a cabo “a favor de la igualdad sustantiva y los derechos humanos, la prevención de la violencia, (...) hacia un modelo comunitario, más igualitario, abierto e incluyente”.

Las líneas de acción son:

- Reforzar la prevención de la violencia a través de la sensibilización y la capacitación.
- Diseñar y promover campañas de difusión y programas de sensibilización que propicien la eliminación de estereotipos de género.
- Fomentar la cultura de la institucionalización de la denuncia, enfatizando que la comunidad en su totalidad debe coadyuvar en la conformación de un ambiente seguro para todas y todos en las universidades.
- Fortalecer las estructuras y órganos a cargo de diseñar e implementar acciones, prevención y atención de la violencia por razones de género.
- Crear políticas para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia de género, homologadas a las normativas nacionales e internacionales.
- Transversalizar la perspectiva de la igualdad de género en planes y programas de estudio.
- Ampliar la participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en puestos de toma de decisiones.
- Dar seguimiento permanentemente a las estrategias de prevención adoptadas para asegurar su pertinencia y mejora continua.

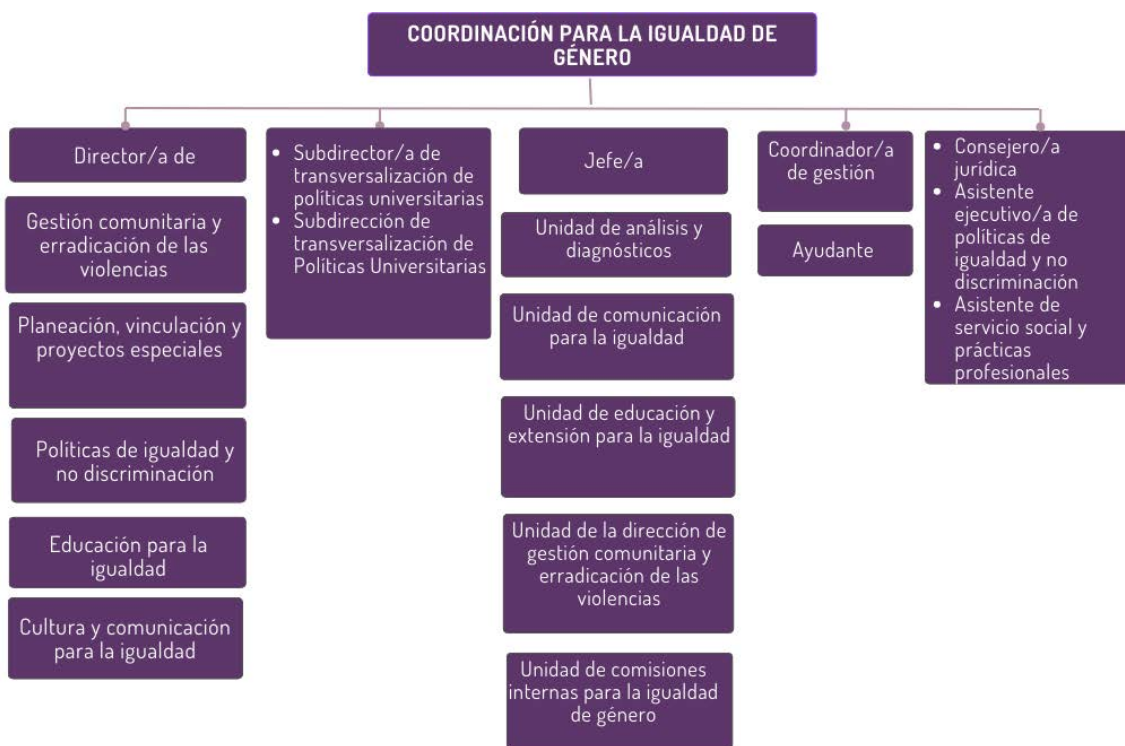
# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

53

- Generar intercambios de conocimiento a través de seminarios, talleres, conferencias y debates que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia de género.
- Promover acuerdos con otras instituciones y organismos para fortalecer acciones de cooperación y reforzar así el compromiso para alcanzar una vida libre de violencia.

La Coordinación para la Igualdad de Género, está conformado por un/a coordinador/a de gestión, un/a director/a de gestión comunitaria y erradicación de las violencias, un/a director/a de planeación, vinculación y proyectos especiales, un/a director/a de políticas de igualdad y no discriminación, un/a director/a de educación para la igualdad, un/a subdirector/a de transversalización de políticas universitarias, un/a jefe/a de unidad de análisis y diagnósticos, un/a jefe/a de unidad de comunicación para la igualdad, un/a jefe/a de unidad de educación y extensión para la igualdad, un/a jefe/a de unidad de la dirección de gestión comunitaria y erradicación de las violencias, un/a jefe/a de unidad de comisiones internas para la igualdad de género, un/a consejero/a jurídica, un/a jefe del departamento de la coordinación de gestión, un/a jefe de unidad de programa integral de trabajo con hombres, un/a asistente ejecutivo/a de políticas de igualdad y no discriminación, un/a ayudante de la coordinadora/o, un/a subdirección de transversalización de Políticas Universitarias, un/a director/a de cultura y comunicación para la igualdad, un/a director/a de educación para la igualdad y un/a asistente de servicio social y prácticas profesionales.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES



## Pontificia Universidad Católica de Chile

La Pontificia Universidad Católica de Chile, cuenta con una Oficina de Género y un Observatorio de Equidad de Género.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

55

La Oficina de Género, monitorea y sistematiza la información relevante para el cumplimiento de los tres focos estratégicos de la dirección de equidad de género UC, específicamente: Realizar un seguimiento y monitoreo constante respecto al avance en la incorporación del enfoque de género en distintos ámbitos de la comunidad universitaria, generando datos e información, a partir de la medición de ciertos indicadores claves relacionados con los tres focos estratégicos de la dirección de equidad de género UC. Propicia el avance en las trayectorias académicas de las mujeres, impulsando medidas que favorezcan procesos y condiciones equitativas para su desarrollo, tanto en el ámbito de la academia como en el ejercicio de cargos de autoridad y jerarquía. Integrando el principio de equidad de género en el proyecto educativo de la UC, en el perfil de egreso y en las prácticas pedagógicas de la Universidad. Promueve la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal al interior de la comunidad académica UC. A continuación, se presentan las 5 directrices que guían el trabajo de la dirección de equidad de género, las cuales contribuyen al desarrollo de políticas que abogan por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y por el fortalecimiento de un proyecto educativo integral, consistente y equitativo.

1. Directriz: Decretos/normativas relacionadas con el proceso de selección e incorporación de académicos y académicas, capacitación a actores claves en sesgos implícitos de género, orientaciones y buenas prácticas para resguardar condiciones equitativas en el desarrollo académico de las mujeres, modelo de mentorías para la academia, articulación con equipos vinculados al desarrollo docente (DADO – CDDoc) para la incorporación del enfoque de género en el perfil de egreso (planes de estudio) y en las prácticas docentes, estudio sobre el bienestar académico y difusión de beneficios para la comunidad académica.
2. Directriz: Promover la equidad de género, entendiéndose por ella igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en instancias de toma de decisiones y de autoridades.
3. Directriz: Mejorar los procesos y asegurar el desarrollo adecuado de la carrera académica de las mujeres.

4. Directriz: Integrar la equidad de género, entendiéndose por ella igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el perfil de egreso y las prácticas pedagógicas en la Universidad.
5. Directriz: Promover las acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia, y la vida personal.

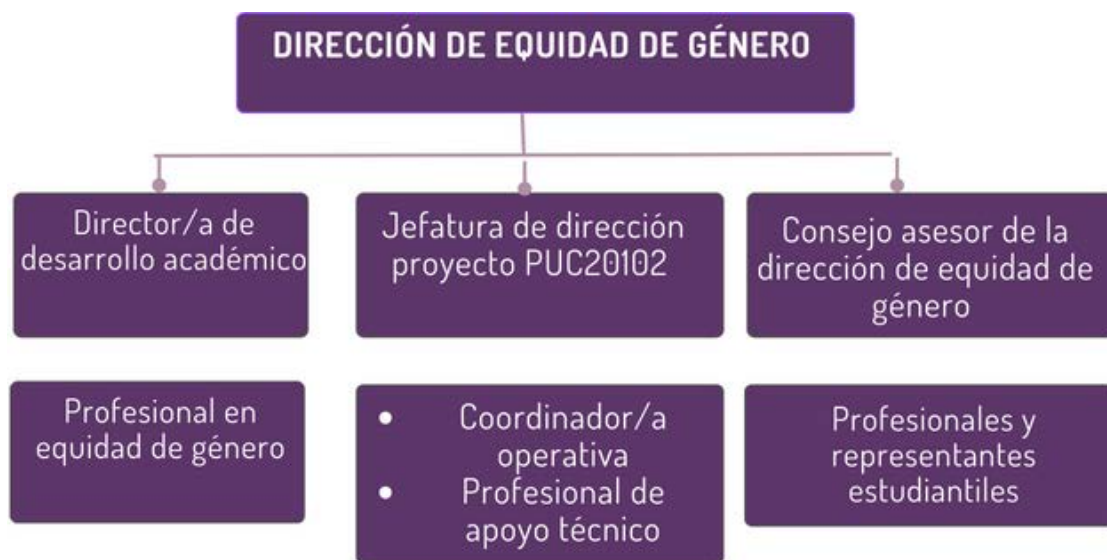
La Dirección de Equidad de Género la integra un/a director/a de desarrollo académico, apoyada por un/a profesional en equidad de género, y la jefatura de dirección encargada de coordinar el proyecto PUC20102 con un/a coordinador/a operativa y un/a profesional de apoyo técnico, además de una de las propuestas planteadas desde la comisión de mujer y academia ii, el consejo asesor de la dirección de equidad de género está compuesto por las siguientes autoridades, académicos(as), profesionales y representantes estudiantiles formados por 23 miembros. La motivación es generar una instancia permanente de trabajo en torno a la equidad de género, albergada en la vicerrectoría académica de la UC.

El Observatorio de Equidad de Género UC depende de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad, impulsado por el Ministerio de Educación durante el 2019 y que se orienta a avanzar hacia una mayor equidad de género en el trato y el acceso a oportunidades tanto en órganos de gobierno de las universidades, en las carreras académicas de mujeres como en las trayectorias educativas de las estudiantes. Dicho compromiso establece que las instituciones de educación superior deben adoptar medidas e implementar iniciativas para promover la inclusión de la mujer en el ámbito académico y gestión institucional, así como también establece la creación de un Observatorio de Equidad de Género que "(...) entregue información fidedigna y comparada acerca de la igualdad de trato en relación con el género en el conjunto del sistema".



# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

57



## Tecnológico de Monterrey

La Universidad Tecnológico de Monterrey, cuenta con una Oficina de Equidad de Género que diseña estrategias, protocolos, contenidos y guías para la cultura de la igualdad e inclusión. Además, promueve la representatividad de los grupos e identidades diversos, el valor de principio de igualdad y no discriminación y el valor de empatía e inclusión, se rigen para que todo sea puesto en acción y logren que las y los integrantes de la comunidad TEC se sienta incluida, representada y celebrada en sus diferencias.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

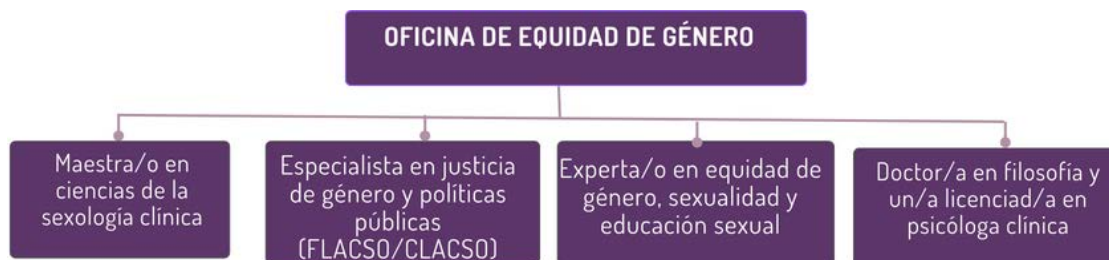
Las acciones hacia la igualdad de género que desarrollan en conjunto medidas para la institución, es la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos académico y administrativo. La Oficina de Género, de forma enunciativa, más no limitativa, tiene las siguientes atribuciones:

- A. Notificar por escrito o por correo electrónico la integración del expediente.
- B. Coordinar y participar en la etapa de la audiencia y escuchar con diligencia la presentación del caso reportado.
- C. Resolver los asuntos sometidos a su consideración de acuerdo con los principios del procedimiento, dentro de los términos previstos.
- D. Valorar los elementos de comprobación que se integren al expediente y, en su caso, solicitar elementos adicionales que se consideren necesarios y el acta de recomendación del Comité Consultivo para efecto de emitir la resolución.
- E. Elaborar y notificar la resolución de las sanciones y consecuencias, asegurándose de su ejecución, seguimiento y cumplimiento de manera conjunta con la dirección de servicios escolares, en caso de alumnos, o con talento y experiencia, en caso de colaboradores administrativos, operativos o académicos.
- F. En los casos en los que no se acredite la conducta de violencia de género, emitir las medidas de protección que estime conveniente que permitan la sana convivencia entre las partes.

La Oficina de Equidad de Género se encuentra conformada por un/a maestra/o en ciencias de la sexología clínica, un/a doctor/a en filosofía y un/a licenciad/a en psicología clínica, un/a experta/o en equidad de género, sexualidad y educación sexual, y un/a especialista en justicia de género y políticas públicas (FLACSO/CLACSO). Cabe mencionar que en cada punto de atención de cada región del Tecnológico de Monterrey está integrado un comité de conformidad.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

59



## Universidad de Chile

La Universidad de Chile cuenta con una Dirección de Igualdad de Género en la que se encuentra la Oficina de Atención de Acoso y Violencia Sexual y también cuenta con un Observatorio de Violencias e Igualdad de Género.

La Oficina de Atención de Acoso y Violencia Sexual, se crea bajo la aprobación de consejo de la Facultad de Ciencias Sociales, como uno de los acuerdos establecidos en la mesa triestamental feminista FACS0, en el contexto de la toma feminista de mayo de 2018. La oficina de género permite centralizar las iniciativas que promueven la igualdad de género de manera integral en la Comunidad Universitaria, considerando los ámbitos de la docencia, la investigación, la extensión y la creación. Todo ello, desde una perspectiva participativa y en diálogo con la comunidad triestamental de la facultad.

El diseño y ejecución de políticas, estrategias y acciones participativas dirigidas a promover la igualdad de género, la no discriminación y la erradicación del sexismo y la hetero-cis-norma, impulsando cambios

# 60

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

culturales y sociales, tanto en la institucionalidad como en las relaciones de la comunidad triestamental, cuya finalidad será la construcción colectiva de una facultad libre de violencias y socialmente justa. Sus objetivos son:

1. Generar condiciones institucionales para promover la igualdad de género en todas las áreas del quehacer de la facultad.
2. Facilitar y promover la implementación de las políticas de igualdad de género vigentes en la Universidad en el espacio local de la facultad, articulando su quehacer con la dirección de género y otras unidades pertinentes.
3. Impulsar acciones orientadas a la igualdad de derechos y a la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria por razones de género, contra las personas que integran triestamentalmente la comunidad.
4. Diseñar e implementar estrategias para transversalizar la perspectiva crítica de género en el currículum de las carreras y programas de Pre y Posgrado que imparte la facultad de ciencias sociales, buscando erradicar prácticas sexistas tanto en los espacios de docencia como de la producción y transmisión del conocimiento.
5. Promover la generación y difusión de conocimiento crítico desde perspectivas de género en la facultad respecto de los procesos sociales, económicos, políticos y culturales de la sociedad chilena.

Para el desarrollo de su misión institucional, la Universidad de Chile cuenta con espacios educativos y laborales en los que se respeta y promueve los derechos de todos y todas las integrantes de su comunidad universitaria. Por ello tiene el deber de resguardar la integridad de las personas y mantener ambientes libres de discriminación y violencia de género.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

61

Para atender a esta preocupación institucional, y por mandato del Consejo Universitario, la dirección de igualdad de género elaboró la política de prevención de acoso sexual, que tiene como objetivo erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género en la universidad a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas.

Las líneas de acción de la política incluyen:

- Prevención del acoso sexual y de la discriminación mediante la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes como talleres, coloquios, seminarios y campañas.
- Desarrollo de cursos y actividades de formación de estudiantes en temas de derechos humanos y violencia de género.
- Elaboración de protocolos de actuación y adecuación de las normas universitarias para la tipificación, investigación y sanción del acoso sexual.
- Asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas, aplicación de medidas reparatorias, y derivación a instancias de atención psicológica y/o judicial.
- Capacitación a académicos/as y funcionarios/as para el desarrollo de procesos investigativos en materia de acoso sexual.

Frente a un escenario de “crisis del cuidado”, que se caracteriza por las tensiones que genera el aumento de la participación laboral y educacional de las mujeres, sin una redistribución de las labores domésticas y de cuidado, ni un desarrollo suficiente de políticas públicas, la Universidad de Chile ha asumido un compromiso basado en el principio de la corresponsabilidad social en el cuidado de las personas.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

Este compromiso implica reconocer el cuidado como una necesidad de quienes lo requieren y de sus cuidadoras/es, velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos asumida, entre hombres y mujeres.

La política de corresponsabilidad social es la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias, tiene como objetivos: garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su participación en el quehacer Universitario, superando las barreras que impiden su pleno despliegue en la Universidad; favorecer la corresponsabilidad social en el cuidado de niños y niñas; y desarrollar un marco normativo pertinente.

La política se articula en 5 líneas de acción:

- Instalación de salas, cunas y jardines infantiles de JUNJI en campus universitarios con acceso preferente a hijos/as de estudiantes, personal académico y de colaboración.
- Reglamento estudiantil de corresponsabilidad social en el cuidado de niños/as.
- Normativas para la equidad de género en la evaluación y jerarquización académica.
- Análisis del fenómeno de maternidad y paternidad en la Universidad para futuras medidas de corresponsabilidad social.
- Normativas para facilitar el cuidado de familiares con enfermedades graves.

La Oficina de Género depende de la dirección académica, la que a su vez depende de la decanatura de la facultad de ciencias sociales. La oficina está liderada por un/a jefe/a y cuenta con un equipo de gestión a su cargo, compuesto por un/a profesional asistente de gestión. La estructura contempla la existencia de un consejo asesor, cuya función es otorgar voz a los intereses y demandas de las

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

63

organizaciones de la facultad y promover la participación democrática de los tres estamentos en el debate sobre la implementación de la misión de la oficina de género.

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, es un equipo dependiente de la dirección de igualdad de género, que tiene por objetivo generar información sistemática y monitorear distintos aspectos de la realidad universitaria respecto a violencias y condiciones de igualdad de género para fundamentar el diseño de políticas universitarias antidiscriminatorias y hacer seguimiento a las políticas existentes.



## EUROPA

### Universidad Autónoma de Barcelona

La Universidad Autónoma de Barcelona, creó un Observatorio por la Igualdad, mediante el consejo de gobierno aprobó el primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB. Con esta acción, la Autónoma reafirmó su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, y su aspiración de hacer del objetivo establecido en el artículo 8 de los estatutos de la UAB una realidad práctica. Los principales objetivos son los siguientes:

- Visibilizar, sensibilizar y prevenir las violencias de género a través de estudios, campañas y talleres formativos.
- Dotar de recursos a la Universidad para atender las situaciones de violencia de género que se puedan producir en el campus.
- Atender e informar de los recursos en los casos de violencia de género.
- Establecer mecanismos de coordinación de los agentes implicados.

El Observatorio por la Igualdad de la UAB pone a disposición de la comunidad UAB, a través de la Unidad Psicogénero, un servicio de acogida, asesoramiento y seguimiento psicológico para personas que han vivido o viven relaciones abusivas y violencias de género. Este servicio es gratuito para las personas que forman parte de la comunidad UAB (estudiantes, personal de administración y servicios, y personal docente e investigador). La gestión y el desarrollo de este servicio de asistencia psicológica y psicosocial por parte de psicogénero se hace de forma coordinada con el observatorio por la igualdad de la UAB.



# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

65

El equipo de gobierno designa al responsable de la supervisión de las actividades y garantiza un espacio técnico y una partida presupuestaria para financiar su funcionamiento, el equipo está conformado por director/a, un/a responsable técnica, técnica en igualdad, traducción, prácticas profesionales.



## Universidad Autónoma de Madrid UAM (España)

La UAM cuenta con una Unidad de género, la cual se encarga de promover el principio de igualdad igualdad entre mujeres y hombres, en toda su diversidad, y la prevención y lucha contra las violencias y la discriminación. Para ello, lleva a cabo diversas actividades de formación, sensibilización e investigación para hacer de la UAM un entorno igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso.

Además, la Unidad impulsa, junto a la Delegación de la rectora para la prevención de las violencias sexuales, las políticas de prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género. Igualmente, asesora a la comunidad universitaria para integrar un enfoque de género e interseccionalidad en todas sus actividades y, en especial, la docencia, la investigación, la innovación, la transferencia de conocimientos, etc.

## Universidad de Alicante (España)

La Universidad de Alicante lidera y coordina el proyecto europeo “Uni4equity”, poniendo los recursos y la experiencia de la Unidad de Igualdad a disposición del proyecto, para la consecución de sus objetivos. A su vez, el proyecto Uni4Equity supone un refuerzo y un estímulo para la Unidad de Igualdad pues mejora los procesos que tienen que ver con la respuesta de la UA frente al acoso sexual.

El proyecto europeo Uni4Equity se basa en la cooperación interinstitucional entre las universidades y otros agentes sociales de relevancia (asociaciones, otras instituciones públicas de diferentes sectores)

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

67

para identificar y responder al acoso sexual (AS) online y offline en el lugar de trabajo y otros entornos de relevancia (aulas, espacio digital...) y así promover la igualdad de género dentro de los contextos universitarios entre estudiantes, profesorado y personal administrativo.

## **Bifröst University (Islandia)**

El objetivo de la Universidad Bifröst al elaborar un plan de igualdad de género es nivelar la situación de los géneros dentro de la Universidad, entre otras cosas con respecto al salario y otras condiciones de empleo, la participación en la gestión y el estatus y las oportunidades de aprendizaje. El Plan de Igualdad de Género tiene como objetivo primordial prevenir la discriminación por razón de género, identidad sexual, discapacidad, edad, religión, opiniones, nacionalidad, raza u orientación sexual. La institución satisface las diversas necesidades del personal y de los estudiantes según se considere razonable.

La Universidad Bifröst ha preparado un plan de respuesta específico sobre cómo reaccionar ante el acoso y la violencia sexual y de género, que se considera parte integral del Plan de Igualdad de Género de la institución. Prescribe un comité profesional específico, que analiza los casos de quejas, y el sitio web de la institución proporciona un fácil acceso para presentar quejas. También está vigente un plan de medidas preventivas, que contempla acciones para disminuir la probabilidad de que se produzcan casos de acoso y violencia de género y sexual.

## Universidad de Salamanca (España)

La Universidad de Salamanca cuenta con una Unidad de Igualdad se crea para alcanzar la igualdad igualdad real entre mujeres y hombres en la Comunidad Universitaria y, por extensión, en el conjunto de la sociedad, tiene medidas concretas para el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sean alumnado, profesorado o personal de la administración y servicios. También la Universidad tiene un protocolo de actuación para los casos de acoso que pueda sufrir el/ la alumnado/a y otro protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

## Universidad de Sevilla (España)

La Universidad de Sevilla tiene un fuerte compromiso en materia de Igualdad y un convencimiento firme de que crear oportunidades para la igualdad, no es sólo una cuestión de justicia social, sino que incluye acciones que mejoran el funcionamiento y representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrada en las personas. Son fines comunes a todas las universidades la formación de profesionales, la creación y transferencia del conocimiento, la promoción de la cultura, etc.

El marco normativo establece la obligación de los poderes públicos de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y se considera que la estrategia para ello es la transversalidad de género. Desde distintos ámbitos (europeo, estatal o autonómico) se reconoce que las desigualdades entre mujeres y hombres se produce en distintos contextos y de manera recurrente, y que dicha desigualdad está arraigada en las estructuras y dinámicas sociales, por lo que se entiende que para superarla debe irse más allá de acciones puntuales. Deben instaurarse, por tanto, actuaciones que supongan

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

69

realmente una estrategia transversal, que impliquen una acción integral desde distintos ámbitos y representen un cambio estructural.

## Norwegian University of Science and Technology NTNU (Noruega)

La Política de Igualdad de Género y Diversidad de NTNU establece que todos/as los/as empleados/as de NTNU deben tener un entorno de trabajo plenamente sólido. La intimidación y el acoso no deben ocurrir en NTNU. Todos/as deben comportarse de una manera basada en el respeto por sus colegas y compañeros/as de trabajo, independientemente de su género, origen cultural, origen étnico u otras características. En la facultad del IE han elaborado su propio plan de acción para la igualdad de género y la diversidad. El objetivo principal es:

El cuerpo docente tendrá una mayor diversidad, con especial énfasis en el equilibrio y la inclusión de género.

Esto significa que el profesorado de la IE deberá tener una cultura que promueva la igualdad de género y la diversidad. El equilibrio de género, la igualdad de género y la diversidad se incluirán como parte natural del seguimiento y gestión del personal de las facultades y departamentos.

El Comité KIF (Comité para el Equilibrio de Género y la Diversidad en la Investigación) también define la diversidad como diversidad étnica.

En la facultad del IE han apostado por un concepto más amplio de diversidad. Para ellos, la diversidad se describe, por ejemplo, a través de aspectos como las creencias religiosas, la identidad sexual, el origen étnico, el origen socioeconómico, la capacidad funcional y muchos otros.



# 70

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

---

## ASIA

### Universidad Ateneo de Manila (Filipinas)

El University Gender Hub es el centro para la sensibilidad de género en la Universidad Ateneo de Manila, con la misión de construir una comunidad inclusiva, segura y sensible al género (Política de género de LS de 2018; Código y reglas sobre acoso sexual.2020).

The University of Hong Kong (China)

La Universidad está comprometida a crear, promover y mantener un ambiente de igualdad de oportunidades para los miembros de la comunidad universitaria, libres de cualquier discriminación/acoso. Reconoce que la amplia gama de experiencias que aporta un personal y un cuerpo estudiantil diverso es muy importante para el desarrollo continuo de la Universidad.

Como una universidad global, se sienten comprometidos en continuar fomentando la cultura del respeto, diversidad e inclusión, que permite a todos crecer y prosperar. La Universidad apuesta por la igualdad de oportunidades y se opone firmemente a la discriminación/acoso. La Universidad tomará cualquier medida, puede ser necesario para prevenir, y si es necesario, disciplinar el comportamiento que viole la Igualdad Política de oportunidades.

### National University of Singapore (Singapur)

El Grupo de Investigación sobre Género y Sexualidad (GSRC) tiene su sede en la Facultad de Artes y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Singapur. Su visión es desarrollar un espacio dinámico,

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

71

vibrante y oportuno para conversaciones y compromisos intelectuales centrados principalmente en géneros y sexualidades, especialmente en el contexto de Asia y desde dentro de ella.

Han desarrollado tres corrientes: Fronteras y Límites, Medios y Discurso, Juventud y Sociedad. En cada una de estas corrientes, examinan: las experiencias localizadas y globales de fronteras y límites que impactan en las realidades cotidianas de posibilidades y limitaciones; qué y cómo se articulan y circulan las cosas, ideas y prácticas; las inquietudes y aspiraciones expresadas por los jóvenes de la región. Diseñados para facilitar el compromiso y la experiencia interdisciplinarios, así como capturar cuestiones e inquietudes oportunas que requieran la atención intelectual y sociopolítica.

## OCEANÍA

### Trobe University (Australia)

La Universidad La Trobe ha sido clasificada como la mejor universidad en abordar la igualdad de género en Australia debido a los diferentes procesos que se gestan dentro del campus, uno de ellos es ReGeN, la Red de La Trobe para Reducir la Violencia de Género. ReGen menciona que la violencia de género es una cuestión de salud pública y derechos humanos que afecta la salud y el bienestar de las víctimas-sobrevivientes en todo el mundo. ReGen reúne la amplia experiencia de la Universidad La Trobe que trabaja en este importante tema.

Los objetivos de ReGeN son:

-Fortalecer y hacer crecer la colaboración y las asociaciones internas y externas de La Trobe en la investigación de la violencia de género.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

- Fomentar la innovación en la investigación, evaluación y traducción de conocimientos sobre violencia de género.
- Desarrollar la capacidad de nuestros estudiantes e investigadores que inician su carrera a través del apoyo y la tutoría.

Adicionalmente la Universidad La Trobe cuenta con diferentes cursos de formación en género, sexualidad y diversidad y con programas tales como:

- El Programa de Diversidad de Género en el Liderazgo, que se centra en desarrollar el potencial de liderazgo de mujeres de alto rendimiento, mujeres de campus regionales, mujeres en disciplinas STEM y personal transgénero y con diversidad de género.
- El programa de Apoyo a la Promoción Académica de la Mujer (WAPS) busca abordar la desigualdad entre las académicas femeninas representadas en niveles académicos más altos. El programa incluye desarrollo profesional, tutoría grupal y un espacio colaborativo dedicado.
- El Fondo de apoyo a viajes para cuidadores para apoyar a los investigadores que son cuidadores principales mientras se presentan en una conferencia nacional o internacional o realizan investigaciones interestatales o en el extranjero.

## Universidad de Western Sydney (Australia)

La Universidad de Western Sydney ocupó el puesto número 1 en la clasificación THE de igualdad de género de 2019 y ha sido reconocida como empleador elegido por WGEA durante 14 años consecutivos. El Plan de Acción Athena Swan Bronze de la universidad destaca:



# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

73

- Implementar grupos de trabajo sobre equidad y diversidad en todas las escuelas, institutos y divisiones de la universidad.
- Divulgación y participación adicional de las escuelas secundarias a través de nuevas iniciativas destinadas a aumentar la participación de las niñas en STEMM.
- Aumentar la visibilidad de modelos a seguir en áreas de STEMM que tienen baja representación femenina a través de iniciativas como el programa Mujeres de Sabiduría en Ingeniería y la red de Mujeres Occidentales Transformando el Entorno Construido.
- Elevar el perfil de mujeres STEMM destacadas que inician su carrera en toda la universidad, a través de programas como la Red de Mujeres Emergentes.
- Brindar apoyo y flexibilidad adicionales al personal que son padres y cuidadores, particularmente en apoyo del desarrollo profesional.

## University Charles Sturt (Australia)

La University Charles Sturt entiende que la equidad de género es un elemento fundamental. Facilitan la equidad y la diversidad relacionadas con el empleo a través de:

- Procesos de reclutamiento, selección y promoción basados en méritos
- Amplios arreglos laborales flexibles, licencia parental, licencia para cuidadores y disposiciones sobre violencia doméstica incluidas en el Acuerdo Empresarial.
- Oportunidades específicas de capacitación y desarrollo para apoyar la progresión profesional.
- Políticas y procedimientos para prevenir la discriminación, el acoso y el acoso ilegal
- Gestión receptiva a inquietudes y quejas.

74

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

Además, tiene una Red de Género que se esfuerza por ser una red reconocida a nivel nacional e internacional que comparte conocimientos, colabora en proyectos de investigación y brinda liderazgo en estudios feministas y de género.

Su misión radica en:

- Avanzar y promover la Red de Género de la Universidad Charles Sturt como una entidad de investigación principal y visible en Australia e internacionalmente.
- Producir investigaciones sobre mujeres, género y sexualidad desde una perspectiva feminista y de estudios de género.
- Realizar investigaciones feministas relacionadas con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las metas y objetivos de la red son:

- Becas e investigaciones avanzadas en Charles Sturt en el área de estudios de género.
- Contribuir al conocimiento, la investigación y las políticas sobre mujeres y género en las regiones de Charles Sturt, a nivel nacional e internacional.
- Establecer relaciones con socios de investigación nacionales e internacionales y desarrollar oportunidades para asociaciones e investigación colaborativa.
- Cultivar investigaciones que traten sobre mujeres y para mujeres y utilicen principios de investigación feministas en el diseño y la metodología. Proporcionar infraestructura y apoyo a los estudiantes de HDR en esta área.
- Ser receptivos a las necesidades de nuestras regiones.

# UNIVERSIDADES INTERNACIONALES

75

-Promover y apoyar colaboraciones de investigación internas y/o externas y el desarrollo de equipos y asociaciones de investigación más grandes para facilitar una masa crítica de investigación dentro de la universidad.

## AFRICA

### Universidad Makerere (Uganda)

Su Escuela de Estudios de la Mujer y el Género está a la vanguardia de las iniciativas académicas y comunitarias para abordar cuestiones de género y desarrollo desde una perspectiva africana. La facultad se está convirtiendo en un centro de excelencia académica en estudios de género y de la mujer a nivel local, nacional e internacional. En 2001, Makerere puso en marcha la Dirección de Transversalización de Género (GMD, por sus siglas en inglés), que actúa como Secretaría del Programa de Transversalización de Género de la Universidad de Makerere. Con esto, la Universidad de Makerere ha realizado esfuerzos deliberados para integrar la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones centrales y de apoyo y, al mismo tiempo, proporcionar un entorno que asegure su crecimiento y consolidación.

Makerere University es la primera universidad en África y la primera institución pública en Uganda en comprometerse con el Sello de Igualdad de Género para Instituciones Públicas.

# CAPÍTULO II.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

Dado que el enfoque de género e inclusión es una prioridad en la Universidad de Nariño, se sugiere una estructura organizacional para la Oficina de Género e Inclusión que esté en consonancia con la política de equidad de género, orientaciones sexuales e identidades de género aprobada por el Consejo Superior Universitario (Acuerdo N°080 de 2020).

Es esencial que esta Oficina trabaje de manera estrecha y coordinada con otras áreas de la Universidad de Nariño, como recursos humanos, Rectoría, Vicerrectoría académica, otras instancias y comités existentes, incluida la Comisión de Equidad de Género y Diversidades. Esta colaboración fortalecerá las acciones encaminadas a fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso para toda la comunidad universitaria.

La coordinación de esta oficina debe depender de la Dirección de Bienestar Universitario para asegurar su integración en el marco de los servicios y programas que ofrece la Universidad y los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural del Ministerio de Educación Nacional. Además, se debe asegurar una asignación adecuada de recursos y apoyo institucional para que la Oficina pueda llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

Es importante que la estructura sea flexible y esté abierta a modificaciones en función de las necesidades y avances en materia de género e inclusión en la Universidad de Nariño. Además, se debe promover una cultura de igualdad y respeto en toda la comunidad universitaria

# CAPÍTULO II.

77

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

y asegurar la participación activa y significativa de todas las personas involucradas en el proceso. De acuerdo al estudio de antecedentes que precede este capítulo, la estructura organizacional para una Oficina de género e inclusión en una Universidad puede variar según el tamaño y estructura de la institución, así como las necesidades específicas de la comunidad universitaria.

Este organigrama es una propuesta, y puede modificarse según las necesidades específicas de la Universidad. La clave para el éxito de esta Oficina radica en la colaboración, la participación de la comunidad universitaria y el compromiso de la institución para lograr una cultura inclusiva y respetuosa para todas las personas.

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL 1.** En esta propuesta organizacional se integra la nueva dependencia a la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad de Nariño.  
Consejo Superior Universitario.

>Rectoría.

>>Vicerrectoría administrativa.

>>>Dirección de Bienestar Universitario.

# CAPÍTULO II.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

1. Área de salud. > Unidad de Salud Estudiantil.
2. Área de promoción socioeconómica y ambiental.
3. Área de cultura.
4. Área de deportes y recreación.
5. Área de desarrollo humano.
6. Área de género y diversidades. > Oficina de género y diversidades.

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL 2.** En esta propuesta organizacional se integra la nueva dependencia a la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Nariño.  
Consejo Superior Universitario.

- >Rectoría.
- >>Vicerrectoría académica.
- >>>Dirección de Género y Diversidades.

# CAPÍTULO II.

79

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

### COMPONENTES DE LA OFICINA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

La Oficina de Género y Diversidades de la Universidad de Nariño se guía por los principios y lineamientos de la Política Institucional, abordando sus funciones de manera transversal e interseccional, a través de los siguientes pilares:

#### 1. **Prevención y Erradicación de la Violencia**

Este componente se centra en iniciativas destinadas a prevenir y abordar la violencia basada en género y la discriminación.

#### 2. **Acceso, Permanencia, Movilidad y Egreso**

En este componente, se desarrollan iniciativas que garantizan el acceso, permanencia, movilidad y egreso de las poblaciones beneficiarias.

#### 3. **Funciones Misionales**

Este componente tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género y diversidades en los currículos, PEPS y funciones misionales de la Universidad de Nariño.

#### 4. **Promoción de la Equidad e Igualdad**

Aquí se encuentran las iniciativas de sensibilización, capacitación, eventos académicos y culturales sobre género y diversidad en toda la comunidad universitaria.

# CAPÍTULO II.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

### 5. Sistemas de Información, Monitoreo, Evaluación y Seguimiento

Este componente se dedica a realizar acciones de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las actividades y programas implementados, asegurando la efectividad de las políticas de equidad de género y diversidad en la Universidad de Nariño, y promoviendo la rendición de cuentas en estos asuntos.

A través de estos pilares, la Oficina de Género y Diversidades trabaja para promover la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en toda la comunidad universitaria.

### NIVELES, CARGOS Y FUNCIONES.

#### NIVEL I. DIRECCIÓN DE LA OFICINA.

-Director/a de Género y Diversidades:

Descripción del cargo. Responsable de liderar y coordinar todas las iniciativas, actividades y programas relacionados con la igualdad de género, diversidad e inclusión en la Universidad de Nariño. Así mismo, será responsable de mantener relaciones con instituciones de educación, organizaciones y entidades externas que trabajen en temas de género e inclusión para fortalecer su trabajo y posibilitar la colaboración en proyectos conjuntos.



# CAPÍTULO II.

81

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

Experiencia: en temas de género, diversidades e inclusión en la Universidad de Nariño, con facilidad para comunicar eficazmente con diferentes partes interesadas.

Requisitos de formación: para ejercer la Dirección se requiere título profesional, título de maestría o doctorado en el área específica.

### **NIVEL II. PROFESIONALES DE APOYO.**

-Coordinación de educación inclusiva.

Descripción. Responsables de diseñar, implementar y evaluar programas y actividades específicas para promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en el campus. Esto incluiría el desarrollo de programas de capacitación, talleres, charlas, eventos; para estudiantes y personal. Estos profesionales dependen de la Dirección de la Oficina y ejercerán los cargos descritos a continuación:

- Profesional del Programa de asuntos de género.
- Profesional del Programa de asuntos étnicos.
- Profesional del Programa de asuntos diversidades sexuales.
- Profesional del Programa de asuntos diversidades funcionales.
- Profesional del Programa de asuntos del conflicto armado.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

Experiencia: en temas de género, diversidades y la inclusión en la Universidad de Nariño, con facilidad para comunicar eficazmente con la población beneficiaria de manera transversal e interseccional y para coordinar bajo el trabajo colaborativo con todos/as los/as profesionales que integran la Oficina. Requisitos de formación: para ejercer el cargo como profesional se requiere título profesional, título de especialidad o maestría en el área específica.

### **-Profesionales de apoyo a la atención integral a las VBG y VP hacia las diversidades.**

Descripción. Equipo de profesionales capacitados/as para brindar apoyo y asesoramiento psicológico, médico, jurídico y sociofamiliar, a estudiantes, docentes, empleados y personal que enfrenten problemas vinculados con cuestiones de género e inclusión.

Este equipo estará preparado para gestionar y aplicar medidas disciplinarias en casos de violencia de género y discriminación, trabajando en estrecha colaboración con las autoridades internas y externas pertinentes.

Asimismo, su responsabilidad cumplirá con la actualización y creación de protocolos de atención, además de coordinar acciones utilizadas para erradicar cualquier forma de violencia en el ámbito educativo o laboral.

# CAPÍTULO II.

83

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

---

Experiencia: en temas de género, diversidades e inclusión en la Universidad de Nariño, con facilidad para comunicar eficazmente con diferentes partes interesadas.

Requisitos de formación: para ejercer los cargos como profesionales se requiere título profesional, título de maestría o doctorado en el área específica.

Áreas de formación específicas: derecho, psicología y trabajo social.

### **NIVEL III. TÉCNICOS DE APOYO TRANSVERSAL.**

-Técnicos administrativos/as.

Descripción. Personal de apoyo para llevar a cabo tareas administrativas, programación de eventos, manejo de la correspondencia, entre otras actividades necesarias para el funcionamiento de la Oficina.

Cargo. Técnico administrativo (2).

Requisitos de formación: para ejercer el cargo como técnico se requiere título profesional, técnico o tecnológico en el área específica.

# CAPÍTULO II.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

---

Áreas de formación específicas: derecho, psicología y trabajo social.

-Técnico en comunicaciones.

Descripción. Responsable de la comunicación interna y externa de la Oficina, diseñando y difundiendo información sobre eventos, campañas y recursos relacionados con la igualdad de género y la inclusión.

Experiencia: manejo de software profesional de edición gráfica y multimedial, así como manejo de redes sociales.

Cargo. Técnico administrativo (1).

Requisitos de formación: para ejercer el cargo como técnico se requiere título profesional, técnico o tecnológico en el área específica de diseño gráfico multimedial o comunicación social.

### **NIVEL IV. ASESOR Y CONSULTOR.**

-Comisión de Equidad de Género y Diversidades.

Comisión consultiva y asesora conformada por representantes de diferentes estamentos, departamentos, facultades, dependencias y organizaciones estudiantiles para asegurar una perspectiva

# CAPÍTULO II.

85

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA OFICINA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

---

amplia y diversa en las decisiones, las acciones y para aportar diferentes enfoques a la Oficina. La Comisión es encargada de investigar y desarrollar políticas y procedimientos que promuevan un ambiente inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad universitaria. Está integrado por representantes de diferentes estamentos universitarios y organizaciones sociales.

### **-Observatorio de género.**

Responsable de generar y analizar información para fundamentar el diseño de políticas y hacer seguimiento a las acciones implementadas. Un equipo dedicado a la investigación y el seguimiento de la implementación de la política de equidad de género e inclusión en la Universidad de Nariño. El Observatorio debería generar información y diagnósticos para respaldar las decisiones y acciones de la Oficina de Género y Diversidades.

### **-Equipo interdisciplinario.**

Formado por profesionales de diversas áreas de la Universidad de Nariño y procedentes de diversas disciplinas como trabajo social, psicología, derecho, entre otros, para abordar de manera integral las diferentes problemáticas relacionadas con género e inclusión que actúan por convocatoria de la Oficina o la Comisión de Equidad de Género y Diversidades.

-Se puede concluir que tras la revisión documental realizada de instituciones de educación superior nacionales e internacionales, las políticas de género son normativas clave y base para la creación de los procesos de equidad de género, que garantizan los derechos de las mujeres, víctimas y demás población, erradicando la discriminación, para que de esta manera tengan igualdad de oportunidades y sean tratadas/os con dignidad y respeto.

-Se encontró que existen diferentes figuras organizativas dentro de las instituciones educativas superiores, relacionadas con el género y la diversidad, tales como Centros de estudio de género (1), Unidad de género (2), Observatorio de género (6), Comité de género (3), Política de equidad de género (2), Área de género (1), Escuela de asuntos de género (1), Grupo especial de Equidad y no Discriminación (1), Comisión de género (1), Secretaria de género (1), Departamento de género y abordaje inclusivo (1), Coordinación para la igualdad (1) Oficina de género (4), Dirección de género (3).

-Se deduce que el ente organizacional que más frecuente está en las universidades es, el Observatorio de género, siendo este un mecanismo de generación de conocimiento a través de la investigación, el cual se implementa por medio de prácticas pedagógicas y culturales.

-Por otra parte, también se encuentran las oficinas de género, a las que recurren los y las estudiantes, administrativos/as, profesores/as, para recibir un abordaje integral de las violencias basadas en género mediante activación de rutas, consejerías, asesoría y seguimiento, fomentando procesos de responsabilidad social, y formación en género a la comunidad académica.

-Cabe mencionar el amplio compromiso, el enfoque internacional y nacional de las universidades en torno a la equidad de género, que busca influir en la formulación de políticas con el propósito de empoderar a las mujeres y garantizar sus derechos.

# CONCLUSIONES

87

- La creciente adopción del género como herramienta de análisis social evidencia un cambio significativo en los últimos años, promoviendo la inclusión de la equidad de género como resultado de un proceso social y político de larga duración.
- La labor esencial del movimiento de mujeres, ha sido clave en la construcción de esta perspectiva, puesto que ha permitido ganar visibilidad y legitimidad a lo largo del tiempo, cuestionando las estructuras de poder existentes.
- Se reconoce que los temas de género y las preocupaciones por la igualdad no se limitan a las mujeres, sino que involucran a todas las personas, independientemente de su identidad y diversidad.
- La educación emerge como una herramienta crucial para liberar a las mujeres y fomentar cambios en la esfera pública y privada, la adopción de una perspectiva de género dentro del sistema educativo, implica reconocer la dinámica del poder en las relaciones de género y su influencia en las posiciones jerárquicas.
- Para la creación o implementación de una Oficina de género es menester tener presente, una justificación de las necesidades de abordar temas de género en la universidad y reconocer la importancia de la equidad de género en todos los aspectos de la vida académica y estudiantil.
- Definir los objetivos generales y específicos de la Oficina de Género, como la promoción de la igualdad de género, la prevención de la discriminación y la violencia de género, y la transversalización del enfoque de género en todas las áreas del conocimiento de la universidad a través del currículum.
- Designar un equipo de profesionales capacitados en estudios de género y equidad, incluyendo

asesores, educadores y especialistas en prevención y atención de la violencia de género.

-La Oficina dentro de las universidades, mencionan la importancia de ofrecer un servicio de escucha activa con personal en psicología, activando ruta e implementando primeros auxilios psicológicos o remisión en psicoterapia en caso de que lo requiera y/o solicite.

-Desarrollar políticas y protocolos claros para abordar temas de género, como la prevención y la respuesta a casos de acoso y violencia sexual, la transversalización del enfoque de género en la educación, y la promoción de la igualdad de oportunidades.

-Realizar programas de sensibilización y capacitación para la comunidad universitaria, incluyendo a estudiantes, profesores/as y personal administrativo, sobre temas de género, igualdad y violencia.

-Evaluar periódicamente las actividades y los resultados de la Oficina de Género, realizar ajustes, según sea necesario, para abordar las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria.

-La creación de una Oficina de Género en una universidad es esencial para promover la igualdad de género, prevenir la discriminación y la violencia, fomentando la inclusión en todos los aspectos de la vida académica.

-Es importante considerar la educación sexual integral como un norte orientador para los diferentes miembros de la comunidad universitaria, donde se brinde información de calidad acerca de los derechos sexuales y reproductivos por profesionales idóneos en estas temáticas.



# CONCLUSIONES

89

-La Oficina juega un papel vital en la transformación cultural, la transversalización educativa y el cambio de actitudes hacia la igualdad de género, su presencia demuestra el compromiso de la institución con los valores de justicia y equidad, creando un entorno en el que todas las personas se sientan respetadas, representadas y seguras, sin importar su género u orientación sexual.

90

# REFERENCIAS

National University of Singapore. (s.f.). <https://nus.edu.sg/>

Norwegian University of Science and Technology. (s.f.). Política de Igualdad de Género. <https://www.ntnu.edu/>

Bifröst University. (s.f.). Igualdad de Género. <https://www.bifrost.is/english/>

Pontificia Universidad Católica de Chile. (s.f.). Nosotros. <https://equidaddegenero.uc.cl/nosotros/>

The University of Hong Kong. (s.f.). <https://www.hku.hk/>

Tecnológico de Monterrey. (s.f.). Género y comunidad segura. <https://tec.mx/es/dignidad-humana/genero-y-comunidad-segura>

Trobe University. (s.f.). <https://www.lae-edu.com/estudiar-australia/pregrados-posgrados/la-trobe-university>

Universidad Ateneo de Manila. (s.f.). Centro para la sensibilidad de Género. <https://www.ateneo.edu/>

Universidad de los Andes. (s.f.). Género y feminismo. <https://cienciasociales.uniandes.edu.co/genero-feminismo/>

Universidad Autónoma de Barcelona. (s.f.). Género. <https://www.uab.cat/web/>

# REFERENCIAS

91

Universidad de Buenos Aires. (s.f.). Área de igualdad de género y diversidad. <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/area-de-igualdad-de-genero-y-diversidad/>

Universidad Autónoma de Madrid. (s.f.). Unidad de Género. <https://www.uam.es/uam/inicio>

Universidad de Alicante. (s.f.). Unidad de Igualdad. <https://www.ua.es/>

Universidad de Caldas. (s.f.). Género. <https://www.ucaldas.edu.co/portal/category/genero/>

Universidad Cooperativa de Colombia. (s.f.). Equidad de género. <https://ucc.edu.co/administrativo/equidad-de-genero>

Universidad de Chile. (s.f.). Dirección de Igualdad de Género – Universidad de Chile. <https://direcciondegenero.uchile.cl/#:~:text=Direcci%C3%B3n%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20%E2%80%93%20Universidad%20de%20Chile&text=Para%20solicitudes%20de%20atenci%C3%B3n%20y,indicando%20un%20tel%C3%A9fono%20de%20contacto>

University Charles Sturt. (s.f.). <https://www.csu.edu.au/>

Universidad Externado de Colombia. (s.f.). Unidad de género - Contacto. <https://www.uexternado.edu.co/unidad-de-genero/contacto/>

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

Universidad Nacional Autónoma de México. (s.f.). ¿Quiénes somos? <https://coordinaciongenero.unam.mx/quienes-somos/>

Universidad Makerere. (s.f.). <https://www.mak.ac.ug/>

Universidad de Nariño. (s.f.). Comisión de Género. <https://www.udenar.edu.co/comisiondegenero/#:-:text=%C2%BFQU%C3%89%20ES%20LA%20COMISI%C3%93N%20DE,0619%20y%200970%20de%202019>

Universidad de Nariño. (s.f.). Observatorio de Género. <https://observatoriogenero.udenar.edu.co/presentacion/>

Universidad del Valle. (s.f.). El Centro: Misión, visión y objetivos. <https://genero.univalle.edu.co/el-centro/el-centro-mision-vision-y-objetivos>

Universidad de Salamanca. (s.f.). Unidad de Igualdad. <https://www.usal.es/>

Universidad de Sevilla. (s.f.). Igualdad de Género. <https://www.us.es/>

Universidad de Western Sydney. (s.f.). <https://www.westernsydney.edu.au/>



Universidad de Nariño  
FUNDADA EN 1974



ai  
Asociación Interdisciplinaria de Investigadores  
RECONOCIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2015)



Dirección de Bienestar Universitario



Comisión de Equidad de Género y OSIC  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO