





UNIVERSIDAD **EL BOSQUE**

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

# POLÍTICA DE GÉNERO

Acuerdo 15768 de 31 de octubre de 2018 del Consejo Directivo







# UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida,  
su calidad y su sentido

**1ª EDICIÓN** Enero de 2019

## **DIRECTIVOS (2018 - 2019)**

Dr. Hernando Matiz Camacho  
Presidente de El Claustro

Dr. Juan Carlos López Trujillo  
Presidente del Consejo Directivo

Dra. María Clara Rangel Galvis  
Rectora

Dra. Rita Cecilia Plata de Silva  
Vicerrectora Académica

Dr. Miguel Otero Cadena  
Vicerrector de Investigaciones

Dr. Francisco José Falla Carrasco  
Vicerrector Administrativo

Dr. Luis Arturo Rodríguez Buitrago  
Secretario General

## **© UNIVERSIDAD EL BOSQUE**

Av. Cra. 9 No. 131 A - 02.  
Edificio Fundadores, Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono 6489000  
[www.uelbosque.edu.co](http://www.uelbosque.edu.co)

## **COMITÉ EDITORIAL**

Tiana Cian Leal  
Fundadora y miembro de El Claustro

Mariana Vásquez Cortés  
Facultad de Creación y Comunicación

Andrés Alarcón  
Departamento de Humanidades

Gloria del Pilar Cardona Gómez  
Facultad de Psicología

Laura Franco Cian  
Facultad de Psicología

Diana Murcia  
Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas

María Fernanda Chica Cárdenas  
Estudiante del Programa de Derecho

Angélica Franco Gamboa  
Doctorado de Salud Pública

María Mercedes Lafaurie  
Facultad de Enfermería y Odontología

Alfonso Rodríguez  
Facultad de Medicina

## **DISEÑO**

Centro de Diseño y Comunicación  
Facultad de Creación y Comunicación  
Universidad El Bosque

**MIEMBROS TITULARES DE EL CLAUSTRO**

Dr. Hernando Matiz Camacho

Presidente

Dr. José Luis Roa Benavides

Vicepresidente

Ing. Ricardo Enrique Gutiérrez Marín

Secretario

Dr. Gerardo Aristizábal Aristizábal

Dr. Otto Bautista Gamboa

Dra. María del Rosario Bozón González

Dra. Christine Balling de Laserna

Dr. Guillermo Cadena Mantilla

Dra. Cecilia Córdoba de Vargas

Dr. Carlos Escobar Varón

Dr. Jaime Escobar Triana

Dra. Tiana Cian Leal

Dr. Luis Fernán Isaza Henao

Dr. José Armando López López

Dr. Guillermo Marín Arias

Dr. Hernando Matiz Camacho

Dr. Gustavo Maya Arango

Dr. Miguel Ernesto Otero Cadena

Dr. David Quintero Argüello

Dra. Lydda Ángela Rico Calderón

Dra. Adriana Rico Restrepo

Dra. Ximena Romero Infante

Dr. Juan Carlos Sánchez París

**MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO (2018-2019)**

Dr. Juan Carlos López Trujillo

Presidente

Dr. Juan Guillermo Marín Moreno

Vicepresidente

Dra. María Fernanda Isaza Gómez

Secretaria

**PRINCIPALES**

Dr. Hernando Matiz Camacho

Dr. Camilo Alberto Escobar Jiménez

Dra. María Fernanda Isaza Gómez

Dr. Mauricio Maya Grillo

Dr. Juan Guillermo Marín Moreno

Dr. Carlos Alberto Leal Contreras

Dr. Juan Carlos López Trujillo

Ing. John Eduardo Peña Forero

Est. Andrés Mauricio Calderón Gonzalez

**SUPLENTE**

Dr. José Luis Roa Benavides

Dr. Otto Bautista Gamboa

Dr. Álvaro Franco Zuluaga

Dra. Ximena Romero Infante

Dr. Jorge Humberto Aristizábal Maya

Ing. Ricardo Enrique Gutiérrez Marín

Dr. Carlos Escobar Varón

Ing. Orlando Tarazona Morales

Est. Juan Sebastián Pardo Flórez

**MIEMBROS CONSEJO ACADÉMICO (2018 - 2020)**

Dra. María Clara Rangel Galvis

Rectora

Dra. Rita Cecilia Plata de Silva

Vicerrectora Académica

Dr. Francisco Jose Falla Carrasco

Vicerrector Administrativo

Dr. Miguel Otero Cadena

Vicerrector de Investigaciones

Dr. Luis Arturo Rodríguez Buitrago

Secretario General

**DECANOS**

Dr. Hugo Ignacio Cárdenas López

Escuela Colombiana de Medicina

Dra. María Rosa Buenahora Tovar  
Facultad de Odontología

Dr. Julio Ponce de León Díaz  
Facultad de Psicología

Ing. Julio Cesar Sandoval Villarreal  
Facultad de Ingeniería

Dr. Gerardo Aristizábal Aristizábal  
Facultad de Ciencias

Dra. Victoria Eugenia Cabal Escandón  
Facultad de Enfermería

D.I. Juan Pablo Salcedo Obregón  
Facultad de Creación y Comunicación

Dra. Marta Luisa Montiel Chamorro  
Facultad de Educación

Dr. Antonio Alonso González  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Carlos Hernando Escobar Uribe  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

#### **DIRECTORES DE DIVISIÓN**

Dr. Miguel Ruíz Rubiano  
División de Calidad

Dra. María del Rosario Bozón González  
División de Educación Continuada

Dr. Juan Carlos Sánchez París  
División de Posgrados y Formación Avanzada

Dra. Claudia Pérez Romero  
División de Educación Virtual y a Distancia

#### **REPRESENTANTES**

Dra. María Fernanda Cala Mejía  
Representante Docentes

Est. Sion Daniela Gómez Avendaño  
Representante Estudiantes

#### **INVITADOS PERMANENTES**

Dr. Francisco José Falla Carrasco  
Vicerrector Administrativo

Dr. Miguel Otero Cadena  
Vicerrector de Investigaciones

Dr. Hernando Matiz Camacho  
Presidente del Consejo Directivo

Dr. José Luis Roa Benavides  
Presidente de El Claustro

Dr. Jaime Escobar Triana  
Director del Departamento de Bioética

Dra. Ana Isabel Mendieta Pineda  
Directora del Departamento de Humanidades

Dra. Martha Inés López Trujillo  
Directora Curso Básico de Nivelación

Dra. María Margarita Lombana Martínez  
Directora Oficina de Desarrollo

Dra. Ximena Marín Moreno  
Directora Bienestar Universitario

---

#### **MIEMBROS CONSEJO ADMINISTRATIVO (2018)**

Dra. María Clara Rangel Galvis  
Rectora

Dr. Hernando Matiz Camacho  
Presidente de El Claustro

Dr. Juan Carlos López Trujillo  
Presidente del Consejo Directivo

Dra. Rita Cecilia Plata de Silva  
Vicerrectora Académica

Dr. Francisco José Falla Carrasco  
Vicerrector Administrativo, Secretario del Consejo

Dr. José Luis Roa Benavides  
Delegado del Consejo Directivo

Dra. Ximena Marín Moreno  
Delegada del Consejo Directivo

#### **INVITADO PERMANENTE**

Dr. Miguel Otero Cadena  
Vicerrector de Investigaciones



## CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN | 9**
- 2. MARCO GENERAL | 11**
  - 2.1 Marco normativo internacional y nacional | 11
  - 2.2 Marco teórico | 18
- 3. OBJETIVOS | 20**
  - 3.1 Objetivo general | 20
  - 3.2 Objetivos específicos | 21
- 4. ALCANCE | 22**
- 5. DESARROLLO | 23**
  - 5.1 Definición de la política | 23
  - 5.2 Principios y enfoques | 24
  - 5.3 Líneas estratégicas de la política | 28
- 6. EVALUACIÓN | 31**
- 7. RESPONSABLES | 32**
- 8. REFERENCIAS | 34**







.....  
POLÍTICA DE GÉNERO  
.....  
UNIVERSIDAD EL BOSQUE  
.....

# • INTRODUCCIÓN •



El objetivo de la *Política de género* de la Universidad El Bosque es promover relaciones basadas en los derechos humanos, la dignidad humana y la eliminación de cualquier acción que lleve al sostenimiento de desigualdades de género dentro de la comunidad educativa, contribuyendo así a la consolidación de la calidad desde el enfoque biopsicosocial y cultural. Por esta razón, El Claustro, el Consejo Directivo y la Rectoría se comprometen a velar por la aplicación y el cumplimiento de la *Política de género*, así como por la revisión anual de su conte-

nido, ajustándolo a la naturaleza de sus actividades y del entorno, para generar recomendaciones que se adecuen a las necesidades del momento.

La institución está comprometida en prevenir y guiar las múltiples problemáticas asociadas a las violencias por razones de género para gestionar respuestas efectivas, no generar espacios de revictimización o de nuevas vulnerabilidades y mantener ambientes de confianza.

Existen aspectos culturales, históricos y sociopolíticos que subyacen a una normalización de múltiples formas de violencias de género en Colombia. En este sentido, esta política acoge el concepto de *violencia estructural*<sup>1</sup> para poner de manifiesto los modos en que se reproduce en las instituciones públicas y privadas. Por acción y / o por omisión, estas generan condiciones que naturalizan el ejercicio de violencias en las relaciones dentro de la vida cotidiana de las personas.

La *Política de género* de la Universidad El Bosque responde al marco normativo legal vigente en el tema y debe ser adoptada por toda la comunidad académica y administrativa. Por consiguiente, estará a disposición de cualquier persona que desee consultarla y se realizarán acciones para su socialización e implementación.

1. Galtung (1969) plantea el concepto de *violencia estructural* para referir un tipo de violencia que “está incorporada en la estructura y se muestra como la desigualdad de poder y por lo tanto como oportunidades desiguales de vida” (p. 171). El sociólogo noruego desarrolla el modelo del “triángulo de la violencia” sumando a este tipo de violencia la *violencia directa*, en la que una acción causa un daño directo sobre el sujeto destinatario del acto violento y la violencia cultural, referida a “aquellos aspectos de la cultura, la esfera simbólica de nuestra existencia –materializado en la religión y la ideología, en el lenguaje y el arte, en la ciencia empírica y la ciencia formal (la lógica, las matemáticas)– que puede ser utilizada para justificar o legitimar la violencia directa o la violencia estructural” (Galtung, 2016, p. 149).



POLÍTICA DE GÉNERO

UNIVERSIDAD EL BOSQUE

## • MARCO GENERAL •

11



### 2.1 Marco normativo internacional y nacional

Para cumplir los estándares internacionales relativos a los derechos de las mujeres, el Estado colombiano desarrolló un marco normativo que explicita las responsabilidades de las instituciones de educación superior como ámbitos en los que las mujeres requieren sentirse seguras para desarrollar sus capacidades y

proyectos de vida<sup>2</sup>. Estas normas imponen la obligación a las universidades de adoptar medidas efectivas para reducir la violencia contra las mujeres<sup>3</sup>.

Siendo signatario de instrumentos y procesos internacionales como el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por su denominación en inglés, 1979), Belém Do Pará (OEA, 1994) y Beijing (ONU, 1995), el Congreso colombiano promulgó la norma rectora para la “sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Se trata de la Ley 1257 de 2008 que establece la

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

De esta ley se desprende que: (a) existe el deber de sensibilizar y de actuar, lo que se corresponde con acciones en lo pedagógico / cultural y en lo normativo; (b) se requiere reconocer y promover el conocimiento de pautas o mandatos nacionales –leyes y jurisprudencia– e internacionales –estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres–, y (c) es necesario formular una política interna que guíe a la comunidad de forma precisa a los procedimientos que permitan la prevención, atención y protección contra las violencias de género.

2. “Las escuelas, las universidades y las entidades de salud, públicas o privadas, son lugares en donde las mujeres ejercen sus derechos económicos, sociales y culturales a través de las Américas. Sin embargo, muchas veces son también escenarios de riesgo para ellas. En estas instituciones se manifiestan distintas formas de violencia física, psicológica y sexual con devastadoras consecuencias para la salud y el bienestar de miles de mujeres, niñas y adolescentes de la región” (CIDH, 2011, p. 1).

3. Ley 1257 de 2008: (i) conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres, (ii) denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra, (iii) participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas, (iv) colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la presente ley y (v) realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y la discriminación en su contra. Así mismo, se tienen mandatos de abstención, tales como: (i) abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico y económico o patrimonial contra las mujeres, (ii) abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres.

Las expresiones de la construcción cultural del género<sup>4</sup> en Colombia facilitan la discriminación y las diferentes formas de violencia en el ámbito público y privado. La responsabilidad de realizar acciones que garanticen una vida libre de violencias y la igualdad, en este caso en los ámbitos laboral y educativo, es una obligación del Estado compartida con las instituciones de educación superior, que como agentes públicos o privados que materializan el derecho a la educación deben brindar un ambiente de plena protección para toda la comunidad académica y, en especial, a las mujeres que hacen parte de la misma (estudiantes, profesoras, administrativas y otras)<sup>5</sup>.

Otro factor de discriminación está basado en el rechazo a las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas. En relación a esto, debe aplicarse la *Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género* de la Asamblea de las Naciones Unidas (2008), que reafirma el derecho de no discriminación y condena la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio. En virtud de este instrumento corresponde: (a) garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, y (b) adoptar acciones para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias.

En la elaboración de la presente política, reconocemos y nos sumamos a la tarea de adoptar las medidas necesarias para el amparo de los derechos de las personas. Acogemos el marco normativo internacional y nacional, en particular el principio 16 de los *Principios de Yogyakarta*, para propiciar que la educación

[...] esté encaminada a inculcar respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como por su propia identidad cultural, su idioma, sus valores, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia e igualdad entre sexos, teniendo en cuenta y respetando las diversas orientaciones sexuales e identidades de género (2007, p. 23).

- 
4. La Recomendación General n.º 28, del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) establece que el género: "se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar".
  5. Como las mujeres vinculadas a cadenas de producción o proveedores. Al respecto, véase los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de las Naciones Unidas (ONU, 2011).

## 2.1.1 Obligaciones contenidas en leyes nacionales

Conforme a la Ley 1257 de 2008 existe el deber de promover el siguiente grupo de medidas en el ámbito pedagógico con el fin de orientar cambios culturales:

- Incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la Cátedra en Derechos Humanos.
- Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes, madres y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
- Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
- Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.
- Promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
- Desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- Promover el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Así mismo, esta ley establece claramente las mínimas medidas que deben tomarse una vez se conoce de algún tipo de violencia en contra de las mujeres del entorno educativo:

- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales.
- Recibir asistencia médica, psicológica o psiquiátrica.

- Adoptar garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley.

Si se trata de una niña o niño menor de 18 años, debe atenderse a los artículos 5, 8 y 15 de la Ley 1146 de 2007 relativa a la “prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes”, que implica los deberes específicos de:

- Identificar elementos que contribuyan a la identificación temprana, prevención, autoprotección, detección y denuncia del abuso sexual de que puedan ser víctima, los educandos, dentro y fuera de los establecimientos educativos.
- Incluir en sus programas de estudio, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas que trata la ley, una cátedra de educación para la sexualidad, donde se hará especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos del menor.

De hecho, en el artículo 15 de esta norma se establece la obligación específica de los docentes de denunciar ante las autoridades competentes “toda conducta o indicio de violencia o abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes del que tenga conocimiento”, lo que no excluye el deber general, esto es, de otros miembros de la comunidad universitaria<sup>6</sup>

Así mismo, en relación con las mujeres que se desenvuelven en tareas académicas y administrativas, acogemos la Ley 1010 de 2006, que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Nos comprometemos a erradicar el maltrato

---

6. Principio 2 de los *Principios de Yogyakarta*: “Los derechos a la igualdad y a la no discriminación: Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación”.



laboral (parágrafo 2.º del artículo 9.º) y la discriminación laboral<sup>7</sup>, que por su definición implican algún tipo de agresión específicamente contra las mujeres<sup>8</sup>.

Como la *omisión* en la adopción de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral se entiende como tolerancia a este<sup>9</sup>, la presente política integra iniciativas para prevenir las conductas de acoso laboral contra las mujeres y propone un procedimiento interno, confidencial y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

## 2.1.2 Obligaciones derivadas de decretos

El artículo 1.º del Decreto 4798 de 2011 establece deberes puntuales en cabeza de las instituciones educativas que emanan de los mandatos de la Ley 1257 de 2008, así:

- Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
- Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres desde un enfoque diferencial.
- Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.
- Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para exigir los derechos de las mujeres.

7. Definida como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (numeral 1.º del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006).
8. “Conforme a esta ley, se presume el acoso laboral ante [...] b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; [...] g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; [...] k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales” (artículo 12 de la Ley 1010 de 2006).
9. Definida en la Ley 1010 de 2006 como “Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.

- Garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos sexuales y reproductivos.
- Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.
- Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía.
- Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres.

Adicionalmente, en el artículo 6.º del mismo decreto se establece que las instituciones de educación superior deberán adoptar medidas que:

- Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
- Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

### 2.1.3 Políticas y lineamientos institucionales

Desde su enfoque misional, la Universidad El Bosque promueve la calidad de vida, la dignidad y la autonomía del ser humano en todas sus dimensiones, para lo cual se fundamenta en principios éticos, estéticos, sociales, culturales y psicológicos, entre otros. Así mismo, como parte del núcleo del Proyecto Educativo Institucional, la Universidad se entiende como un “conjunto dinámico de relaciones activas, pensantes e intersubjetivas entre todos sus miembros en términos de convivencia, corresponsabilidad, colegialidad y diálogo” (Universidad El Bosque, 2013b, p. 20), por lo cual, la formación integral hacia la que propende se asume desde la condición pluridimensional de los seres humanos, entendiendo que esta es un proceso de constante crecimiento y transformación.

Dentro de su modelo pedagógico, la Universidad entiende como un factor determinante las diferencias individuales de los y las estudiantes. De la misma manera, toma en cuenta los factores afectivos, personales y sociales, entendiendo que estos influyen tanto el aprendizaje como sus procesos de adaptación al entorno. Desde su modelo pedagógico, la institución busca que las interac-

ciones de la comunidad se den dentro de un marco de respeto, que permitan un ambiente flexible y diverso que facilite el aprendizaje. Por esta razón, la Universidad asume la enseñanza de la bioética y las humanidades como estrategia para alcanzar la formación integral de los y las estudiantes.

En la *Política de éxito estudiantil* (2013a), la Universidad define una estructura que permite identificar y prevenir causas potenciales de deserción, diferenciando los momentos de la vida universitaria. Esto ha permitido realizar un acompañamiento cercano a estudiantes, de tal manera que esta población puede identificar ambientes de confianza, así como definir estrategias específicas y diferentes para acompañarlos en cada momento de la vida universitaria.

En el 2014, la Universidad definió una *Política de proyección y responsabilidad social*, desde la cual se plantean lineamientos para contribuir a “la solución de problemáticas de la comunidad y el mejoramiento de su calidad de vida” (p. 26). En esta se definen como objetivos específicos la orientación de “las actividades propias de la Institución como organización humana” y “orientar las prácticas de proyección y responsabilidad social en las relaciones e interacciones con la comunidad y los procesos de paz social e inclusión” (p. 26).

Las políticas y lineamientos institucionales anteriormente mencionados generan un ambiente propicio para la implementación de una política de género, en tanto se tejen entre sí como factores fundamentales para aportar a la construcción de una paz sostenible, por lo que además se articulan con los objetivos de desarrollo sostenible del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

## 2.2 Marco teórico

El término *género* alude a un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas en el que los hombres y las mujeres son situados de manera diferente (Haraway, 1995). El sistema sexo / género homogeniza a los seres humanos y dictamina cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres para cumplir con las expectativas sociales, creando estereotipos y limitaciones tanto a unos como a otras. De Lauretis (1991) define el *sistema sexo / género* como “un sistema de representación que asigna significado (identidad, valor, prestigio, ubicación en la estructura de parentesco, estatus en la jerarquía social, etcétera) a los individuos dentro de la sociedad” (p. 231) en relación con su sexo biológico. En este sentido el concepto es útil para explicar las desigualdades e inequidades sociales producidas en relación con la diferencia sexual o la identidad de género.

El sistema sexo / género lleva a exclusiones y a la validación de la violencia de género. La necesidad de abordar esta violencia se plantea como un desafío

ético y político. Además, esta forma de violencia es reconocida de un tiempo para acá como un problema de salud pública, que empieza a ser visibilizado (Estrada Montoya y Sánchez-Alfaro, 2011).

López-Frances y Vázquez Verdera (2014) plantean que las universidades pueden contribuir al desarrollo de “una ciudadanía comprometida, técnicamente competente y profesionalmente ética” (p. 243), para lo cual requieren comprometerse con la erradicación de las inequidades y las violencias de género. Investigaciones realizadas sobre este particular, concluyen que se presentan preocupantes índices de violencia física, sexual y psicológica en los contextos universitarios.

Si bien existen instrumentos nacionales e internacionales que buscan asegurar los mismos derechos y oportunidades políticas, sociales y económicas para cualquier persona independiente a su sexo, género, raza, clase, nivel de discapacidad, entre otros, reconocer las desigualdades e inequidades existentes es un requisito para fomentar la eliminación de expresiones simbólicas y directas de violencia.



.....  
POLÍTICA DE GÉNERO  
.....

UNIVERSIDAD EL BOSQUE  
.....

20

## • OBJETIVOS •



### 3.1 Objetivo general

Implementar procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes reconociendo la perspectiva de género, para promover nuevas relaciones basadas en los derechos humanos y la dignidad humana acorde con el enfoque biopsico-social y cultural de la Universidad El Bosque y la orientación estratégica hacia la salud y calidad de vida.

## 3.2 Objetivos específicos

- Contribuir 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.
- Implementar 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.
- Conformar 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.



.....  
POLÍTICA DE GÉNERO  
.....

.....  
UNIVERSIDAD EL BOSQUE  
.....

22

## • ALCANCE •



La política está dirigida a toda la comunidad universitaria: estudiantes y egresados, académicos, directivos, administrativos y al entorno nacional e internacional de la institución y de sus programas. Esta busca fomentar su uso, apropiación y aplicación en todos los ámbitos en los que se desenvuelve la comunidad de forma transversal; lo cual quiere decir que busca impactar en ámbitos investigativos, curriculares, de bienestar universitario y de responsabilidad social universitaria.



POLÍTICA DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD EL BOSQUE

## • DESARROLLO •



23

### 5.1 Definición de la política

El presente documento comprende los lineamientos institucionales para implementar en la Universidad la política pública sobre normas, sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación por razones género que existen en Colombia. Estos lineamientos contribuyen a mejorar la calidad de vida de la comunidad académica en concordancia con el compromiso asumido en



el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2021 y desde la misión de la Universidad de garantizar la dignidad humana desde el enfoque biopsicosocial y cultural.

Esta política busca transformar las relaciones sociales entre las personas de la comunidad universitaria, a través de la implementación de procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes para lo cual contará con un centro de pensamiento y acción para la equidad de género.

## 5.2 Principios y enfoques

### 5.2.1 Supremacía del bloque de constitucionalidad

Esta política se fundamenta en la supremacía del bloque de constitucionalidad, entendiendo que en su formulación, interpretación y aplicación prevalecen todos los instrumentos normativos inherentes a persona humana definidos en la Constitución Política de Colombia, así como de los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado.

### 5.2.2 Enfoque de género

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013), el *enfoque de género* es una herramienta de trabajo y una categoría de análisis en relación con las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como el desequilibrio, las relaciones de poder y las inequidades existentes entre lo femenino y lo masculino. Permite reconocer las causas que las producen y formular mecanismos para superar estas brechas.

El enfoque de género se torna relevante en la construcción, proceso y evaluación de las acciones individuales y colectivas a desarrollar con la población universitaria, puesto que permite visibilizar, cuestionar y subvertir los lugares de subordinación de las mujeres y lo femenino que en ocasiones se encuentra en la base diversas manifestaciones de violencia, así como dictar medidas para favorecer su empoderamiento y autonomía.

### 5.2.3 Enfoque de derechos

El *enfoque de derechos* parte de la idea de la universalidad, inalienabilidad e indivisibilidad de los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación por raza, sexo, pertenencia étnica, edad, discapacidad, orientación sexual, iden-

tividad de género o condición social, entre otras. Plantea que todas las personas son titulares de derechos y, por lo tanto, pueden exigirlos ante otras personas, instituciones o ante el Estado (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2014). Además, contempla el impulso de políticas institucionales tendientes a que las personas se apropien de sus derechos y participen de manera activa en su desarrollo social.

### 5.2.4 Perspectiva interseccional

Se ha considerado que la *perspectiva interseccional* es una clave de lectura útil para evitar visiones homogéneas sobre la identidad y la experiencia de las mujeres, ya que propone una mirada integral que entiende “la combinación de roles y / o identidades como una forma de descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para el goce efectivo de los derechos” (Ministerio de Educación Nacional, 2018, p. 41). Además, ha sido incluida en los lineamientos para la *Política de educación superior inclusiva* del Ministerio de Educación Nacional, ya que se considera que esta perspectiva puede contribuir a

[...] evitar los riesgos, presentes en el enfoque diferencial de derechos, de homogeneizar a los grupos considerados diferentes, ocultando las desigualdades y diferenciaciones internas; de “esencializarlos” encerrándolos dentro de fronteras culturas fijas, negando su historicidad y dinamismo; o de ignorar las relaciones de poder que subyacen y reproducen diferencias desiguales (Ministerio de Educación, 2018, p. 41).

Por estos motivos, y teniendo en cuenta las diversidades entrecruzadas entre las personas que conformamos la comunidad de la Universidad el Bosque –diversidades que no solo incluyen raza o clase, sino también nivel de discapacidad, procedencia geográfica, orientación sexual e identidad de género, etnia, entre otras–, esta política acoge el enfoque interseccional como una apuesta por el reconocimiento de las diversidades que interjuegan en la conformación de experiencias específicas de vida.

### 5.2.5 Principio de la acción sin daño

El *principio de acción sin daño* plantea que no existen prácticas institucionales neutras y que en algunos casos estas pueden producir o acentuar las relaciones de poder del contexto en el que están inmersas y que se encuentran a la base de las problemáticas mismas sobre las que se busca incidir, por lo que resulta necesaria una reflexión sobre las propias prácticas, los impactos de las propias creencias, imaginarios y prejuicios y los mensajes éticos implícitos en las

acciones implementadas. Tal reflexión debe considerar, además de otros criterios, unos principios mínimos —o ética de mínimos— “como acuerdos y valores deseables de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, fundamentados en las nociones de dignidad, autonomía y libertad” (Universidad Nacional de Colombia, Synergia, COSUDE, GIZ y PNUD, 2011, p. 20).

La conciencia sobre el riesgo de perpetuar o agudizar las situaciones que se busca solucionar, permite

[...] evitar propiciar nuevas situaciones donde las víctimas se sientan agredidas, estigmatizadas, señaladas o ignoradas, pues esto lleva a agudizar y profundizar los daños sufridos y a la revictimización. Aun cuando el contacto sea corto y solo haga parte de una cadena más amplia de atención, cada contacto es único e irrepitable como oportunidad para establecer una diferencia frente a la historia de las relaciones que los han victimizado (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013, p. 36).

## 5.2.6 Principio de dignidad humana

De acuerdo con el compromiso misional adquirido por la Universidad El Bosque para la promoción de la dignidad humana, se entiende que en la implementación de esta política prevalecerá el derecho que tienen las personas a ser respetadas y valoradas.

## 5.2.7 Atención diferenciada

Se busca reconocer que las personas requieren servicios y atenciones diferenciadas según características relacionadas con la edad, el sexo, la pertenencia étnica o a condiciones o situaciones especial, como ser persona con discapacidad, las cuales requieren necesidades específicas.

## 5.2.8 Accesibilidad

Hace referencia al principio de universalidad, el cual busca que todas las personas de la comunidad académica puedan tener acceso a las acciones, estrategias y líneas de la política de transversalización del género y puedan participar de forma activa en cada una de ellas.

## 5.2.9 Confidencialidad

Está relacionado con la reserva de información a la que tienen derecho las personas sobre sus datos personales que no tengan la naturaleza pública y que las instituciones públicas y privadas están obligadas a garantizarla, especialmente en

casos relacionados con violencias de género, y se deberá guardar reserva con el fin de procurar la seguridad de la víctima.

### 5.2.10 Debida diligencia

Está relacionada con la responsabilidad que tiene la Universidad para realizar acciones de prevención de las violencias de género y detección, atención, investigación y sanción de las formas de violencias de género que ocurren en el ámbito institucional. La realización de las acciones y / o estrategias de intervención se deben hacer con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.

### 5.2.11 Corresponsabilidad

Los miembros de la comunidad académica, así como la institución en sí misma –en tanto son parte de lo que la política pública enmarca como sociedad–, son corresponsables del cumplimiento de las políticas que, dentro del bloque de supremacía de constitucionalidad, garanticen los derechos humanos de las personas de la comunidad. Esto implica desde la adopción de modos de protección hasta la veeduría del cumplimiento.

### 5.2.12 Transversalización

Como un mecanismo para encaminarse hacia este reconocimiento y la garantía de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, las Naciones Unidas establecen en la conferencia de Beijing (ONU, 1995) la *transversalización del enfoque de género* como una estrategia global para la promoción de la equidad de género y para asegurar los derechos humanos y la justicia social. Mediante esta, se busca situar la equidad de género en el centro de los análisis y decisiones políticas, programas, procesos y estructuras institucionales, de manera que tanto hombres como mujeres puedan influenciar, participar y beneficiarse de los procesos de desarrollo (ONU, 2002). A partir de la articulación de este enfoque a la misión y visión de la Universidad, se busca resignificar y modificar las relaciones sociales de poder, académicas e interpersonales que subyacen a las mencionadas inequidades.

### 5.2.13 Coordinación

Son las acciones articuladas que se deben realizar con las diferentes instancias de la Universidad para que las líneas estratégicas de la política se puedan llevar a cabo.

## 5.3 Líneas estratégicas de la política

### 5.3.1 Formación desde el ámbito pedagógico

Desarrollar capacidades en la comunidad académica que permitan mantener relaciones sociales basadas en los derechos humanos, resignificando los procesos culturales acostumbrados 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.

#### Formación en violencias de género

- 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.

#### Formación en transversalización del enfoque de género

- Capacitación a los líderes de Fortalecimiento Curricular, con el fin de transversalizar dentro del 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.
- Diseño de posgrados.

### 5.3.2 Institucionalización

En el marco de la implementación de esta política hay procesos que deben ser revisados y atendidos desde la institucionalidad de la Universidad con el fin de dar respuesta a la normativa vigente y consolidar los objetivos propuestos.

## Implementación de transversalización del enfoque de género en los procesos de la Universidad

- 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.
- Fomento para la ejecución de la política.

## Estrategias de sensibilización

Desde el enfoque del *transformation design*<sup>10</sup> 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.
- Estrategias de comunicación específicas.

## Ruta de atención integral para víctimas de violencias basadas en género (detección y acompañamiento psicosocial y jurídico)

29

- 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.

---

10. *Transformation design* es un proceso interdisciplinario centrado en el ser humano que busca crear cambios deseables y sostenibles en el comportamiento y la forma de actuar de individuos, sistemas y organizaciones, en este caso, con fines socialmente progresivos. Bajo este modelo se pueden generar modificaciones las acciones relacionadas con la violencia cultural y la violencia estructural.

## Diseño curricular

- Transversalización dentro de los objetivos de aprendizaje.
- Trabajo con los líderes de Fortalecimiento Curricular.

### 5.3.3 Gestión de conocimiento e investigación

La gestión del conocimiento e investigación en género busca incentivar y fortalecer procesos que permitan transferir y desarrollar competencias en la comunidad académica desde el aporte de los diferentes programas que ofrece la universidad. Así, proponer nuevo conocimiento y procesos de intervención en temas relacionados con la promoción de los derechos humanos y la equidad de género; la prevención de los estigmas y la discriminación por cuestiones de género y de las violencias de género, así como la atención integral de las víctimas de violencias de género dentro y fuera el campus universitario.

#### Centro de Pensamiento y Acción para la Equidad de Género

Se propone un centro de pensamiento como un modelo académico inter y transdisciplinario para articular los procesos de implementación, seguimiento e investigación en asuntos de género. Dentro de sus responsabilidades están:

- Asesoría en investigación.
- Consultoría y asesoría a las diferentes instancias institucionales o externas que lo requieran en cuanto a los procesos humanos, académicos y / o disciplinarios.
- Gestión de proyectos de investigación en temas relacionados con el género.
- Semilleros de investigación.
- Fortalecimiento de redes interinstitucionales para la investigación en género y violencias de género en el ámbito universitario.
- Generar productos para la apropiación social del conocimiento, como participación ciudadana, eventos científicos, eventos culturales y artísticos, boletines divulgativos, entre otros.
- Publicaciones sobre el tema.

#### Investigación en violencia basada en género

- Análisis sobre la situación actual en materia de violencias de género en el contexto universitario.
- Análisis sobre la situación actual en materia de conocimiento y actitudes sobre género.



POLÍTICA DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD EL BOSQUE

## • EVALUACIÓN •

31



La implementación de la política deberá ser evaluada con una periodicidad anual con el fin mantenerse vigente de acuerdo con 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.





POLÍTICA DE GESTIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD EL BOSQUE

• RESPONSABLES •



La *Política de género* de la Universidad El Bosque debe ser asumida por toda la comunidad que la constituye. La Rectoría y las vicerrectorías, a través de las instancias correspondientes (Consejo Académico, Comité de Convivencia, entre otros), 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.

El Centro de Pensamiento y Acción de Género servirá como organismo consultor de cualquiera de las dependencias de Universidad, así como de evaluador de la implementación de la política.

La población estudiantil, académica, administrativa y vecina será parte activa del proceso de apropiación del modelo de convivencia propuesto desde el enfoque de derechos de esta política y, por ende, también será responsable de su cumplimiento como constantes revisores de los procesos cotidianos.



POLÍTICA DE GÉNERO

UNIVERSIDAD EL BOSQUE

## • REFERENCIAS •



Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de [https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion\\_Politica\\_de\\_Colombia.htm](https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm)

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979). *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- \_\_\_\_\_. (2007). Ley 1146, por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/LEY\\_1146\\_de\\_2007\\_Colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1146_de_2007_Colombia.pdf)
- \_\_\_\_\_. (2008). Ley 1257, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/LEY\\_1257\\_DE\\_2008\\_Colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1257_DE_2008_Colombia.pdf)
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. (2014). *Estrategia nacional para la garantía de los derechos humanos 2014-2034*. Recuperado de [http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140815-estrategia\\_web.pdf](http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140815-estrategia_web.pdf)
- De Lauretis, T. (1991). Las tecnologías del género. En C. Ramos-Escandón (comp.), *El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple* (pp. XXXX). México: UAM-Iztapalapa.
- Estrada Montoya, J. H. y Sánchez-Alfaro, L. A. (2011). Las violencias de género como problema de salud pública: una lectura en clave bioética. *Revista Colombiana de Bioética*, 1(6), 37-61.
- Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167-191.
- \_\_\_\_\_. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de Estrategia*, (183), 147-168.
- Haraway, D. (1991). *Manifiesto cyborg. Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid, España: Cátedra.
- López-Frances, I. y Vásquez Verdadera, V. (2014). La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI. TESI, 15(4), 1-289.
- Ministerio de Educación Nacional (2011). Decreto 4798, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2011/Documents/Diciembre/20/dec479820122011.pdf>

- \_\_\_\_\_. (2018). *Enfoque de identidades de género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Colombia: Gobierno de Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Plan Decenal de Salud Pública 2012–2021*. Documento técnico. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Documents/dimensiones/Documento-completo-PDSP.pdf>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). *Beijing declaration and platform for action. Fourth World Conference on Women*. Vol. 21. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Gender mainstreaming. An overview. Office of the Special Adviser on Gender Issues*. New York: United Nations.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Resolution adopted by the General Assembly on 18 December 2008 [on the report of the Third Committee (A/63/425)] 63/159*. Recuperado de [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/63/159](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/63/159)
- \_\_\_\_\_. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Recuperado de [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”*. Recuperado de <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Principios de Yogyakarta*. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano 2013. El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso*. Recuperado de [http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp\\_ve\\_IDH\\_2013.pdf](http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf)
- Universidad el Bosque. (2013a). *Política de éxito estudiantil*. Bogotá: UEB.
- \_\_\_\_\_. (2013b). *Políticas y gestión curricular institucional*. Bogotá: UEB.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Política de proyección y responsabilidad social universitaria*. Bogotá: UEB.



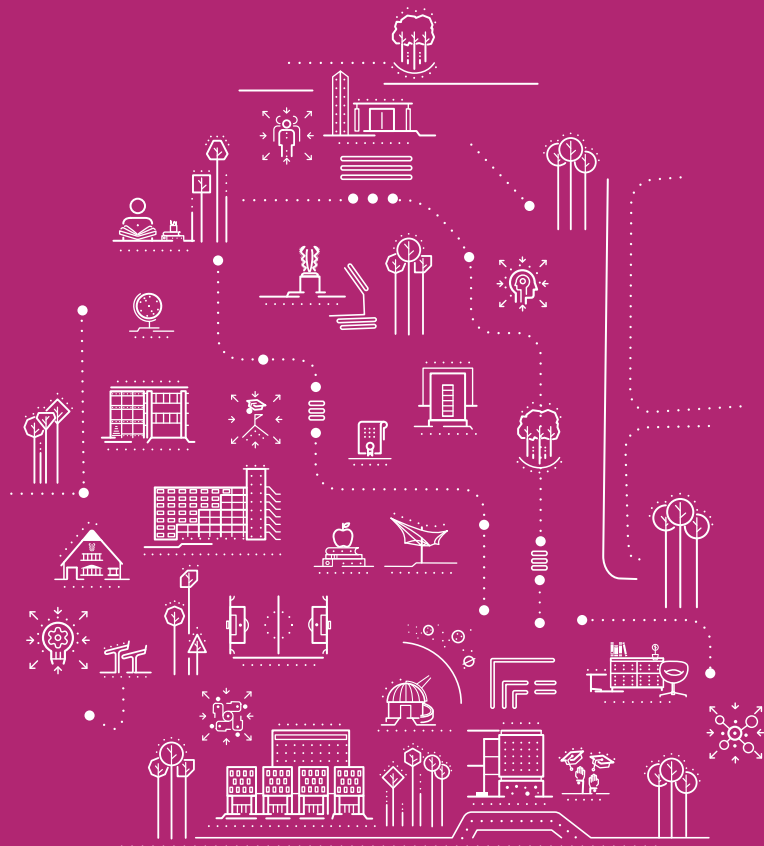


# **POLÍTICA DE GÉNERO**

Editado y publicado por la Universidad El Bosque.  
Enero de 2019, Bogotá, D.C., Colombia



UNIVERSIDAD  
EL BOSQUE



Av. Cra. 9 N°. 131 A - 02 • Bogotá D.C. - Colombia  
PBX (57 1) 6489000 • Línea Gratuita 018000 113033  
[www.uelbosque.edu.co](http://www.uelbosque.edu.co) • Edificio Fundadores

POR UNA  
CULTURA  
DE LA VIDA,  
SU CALIDAD  
Y SU SENTIDO