

De la formulación a la implementación: Impactos de la Política Institucional de igualdad y equidad de género de la Universidad del Valle (2022-2024)

Camila Andrea Baldiris Urquina

Valentina Fernández Cadavid

**Universidad del Valle
Facultad de Humanidades
Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano
Colombia, 2025**

De la formulación a la implementación: Impactos de la Política Institucional de igualdad y equidad de género de la Universidad del Valle (2022-2024)

Camila Andrea Baldiris Urquina

Valentina Fernández Cadavid

Directora

Alba Nubia Rodríguez Pizarro

Trabajo de grado para optar al título de Trabajadoras Sociales

Universidad del Valle

Facultad de Humanidades

Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano

Colombia, 2025

Agradecimientos

Agradecemos a todas las mujeres que han sostenido nuestras vidas a través de la maternidad, la hermandad, la enseñanza y la amistad.

Agradezco a mi madre Amanda, a mis hermanas Luisa y Gina, agradezco el aquelarre de mujeres que constituyen mi existencia, mis deseos y mis miedos. Agradezco a mis profesoras Alba Nubia, María Cénide y Lady Johanna, que ayudaron a solidificar quien quiero ser en cada cercanía. Agradezco al Trabajo Social por los encuentros y los desencuentros, por la ciencia hecha de y para las mujeres.

Agradezco a mi hermana elegida Valentina que me acompaña y me reconoce en lo no dicho.

Agradezco los privilegios que me arropan, procuraré siempre extenderlos para arropar a otras/es/os.

— Camila Andrea Baldiris Urquina

Agradecimientos

Agradezco a mi mamá Paula, mi abuela Carmen y mi tía María; mujeres valientes, incansables y llenas de amor. Sus luchas han sido la inspiración más profunda en mi vida. Gracias por su ejemplo de fortaleza, resiliencia y amor incondicional, que han moldeado no solo a la persona que soy, sino también mis sueños y convicciones.

A la profesora Alba Nubia, por ser guía y ejemplo, inspirándome a crecer como profesional y como persona. Al Trabajo Social, por enseñarme a mirar el mundo críticamente y actuar con propósito. A las lideresas y líderes comunitarios, por su tiempo, enseñanzas y apoyo, que han sido fundamentales para fortalecer mi compromiso con la acción colectiva y el trabajo comunitario.

A Camila, mi hermana de causa, por caminar a mi lado compartiendo aprendizajes y luchas.

— Valentina Fernández Cadavid

“Esta yo tiene que gozar de libertad para moverse, hablar, enojarse y crear”

— Clarissa Pinkola Estés

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. CONSIDERACIONES GENERALES	14
1.1 Antecedentes	14
1.2 Pregunta problema.....	17
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación.....	18
2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	21
Metodología	21
Enfoques teóricos	21
Universo poblacional.....	21
Técnica de recolección de información.....	23
3. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA Y NORMATIVA.....	25
3.1 Marco de referencia teórica.....	25
3.2 Marco normativo	28
4. EL CONTEXTO: LA UNIVERSIDAD DEL VALLE	31
5. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO CON ENFOQUE INTERSECCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	35
5.1 Acciones llevadas a cabo por el CIEGMS	35
5.2 Acciones llevadas a cabo por la Facultad de Humanidades	37
5.3 Sensibilización y eliminación de los estereotipos de género.....	39
5.4 La perspectiva de género en las estructuras curriculares y actividades académicas	40
6. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUE INTERSECCIONAL PARA EL BIENESTAR UNIVERSITARIO	48
6.1 Prevención y atención de violencias basadas en género.....	48
6.2 Mecanismos legítimos de denuncia y acciones de reparación Individual y Colectiva.....	53
7. INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y VISUALES.....	55

8. IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES	64
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL	73
10. CONSIDERACIONES FINALES	77
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86

RESUMEN

El presente Trabajo de Grado caracteriza la implementación de la política de género en relación con la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la formación académica, la producción intelectual y artística, la prevención y atención de VBG y DBG y la promoción de espacios incluyentes en el Campus Universitario y los impactos que ha tenido en las relaciones sociales entre docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle - Sede Meléndez desde la aprobación del Acuerdo 009 de 2022 hasta la actualidad. En este trabajo se destaca la importancia de la sensibilización y formación docente en perspectiva de género, así como la participación de estudiantes y colectivos estudiantiles en la ejecución de la política. A su vez, se identifican desafíos en la aplicación efectiva de estas estrategias y en la apropiación de la política por parte de toda la comunidad universitaria. El trabajo concluye con la reflexión en torno a los avances significativos en la institucionalización del enfoque de género, la persistencia de retos en su consolidación y seguimiento, subrayando la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación para garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

Palabras clave: Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, Instituciones de educación superior, Enfoque interseccional, Implementación, Impactos.

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES)¹ son espacios sociales donde se imparte la educación superior como un derecho fundamental, un servicio y bien público. Así, “no existe, por tanto, un vínculo más poderoso entre las universidades y toda la sociedad que éste. Instancia desde la cual las universidades deberían asumir la responsabilidad como el principio regulador de su conducta” (Rueda-López, 2018, p. 2). Contendidas de grandes sumas de capital social, intelectual, académico, político y cultural, las universidades deberían promulgar por la transformación social, el pensamiento crítico y la participación ciudadana equitativa; y conforme a esto,

La vida universitaria no sólo debería ser liberadora para todos sus participantes, sino que también debería tener un impacto en la sociedad en general. En un sentido profundo, el papel social e intelectual de la universidad debería ser subversivo en una sociedad sana (Chomsky, 2002 citado en Rueda-López, 2018, p. 13).

Sin embargo, las IES son un reflejo de la sociedad, donde se producen sesgos socioculturales que fundamentan el orden de género (Buquet-Corleto, 2018). Dentro de ellas entonces, se exacerban las brechas sociales que obstaculizan el desarrollo personal, académico y profesional de las mujeres y personas pertenecientes a la población LGTBIQA+ a partir de discriminaciones basadas en género² (DBG) y violencias basadas en género (VBG)³, debido a la configuración espacial y simbólica de la Universidad como una extensión de la sociedad externa.

En un estudio sobre la población estudiantil de la Universidad de Nariño, titulado *Violencia basada en género en el contexto universitario desde la perspectiva de los estudiantes* (Martínez-Hoyos *et al.*, 2022), los participantes describieron diversas manifestaciones de violencia de género en la universidad. Estas incluyen violencia de pareja, donde las mujeres son forzadas a tener relaciones sexuales por sus novios; violencia entre compañeros, que involucra el control del cuerpo de las mujeres mediante presiones para recibir afecto físico no deseado; violencia en el aula a través de discursos docentes y chantaje académico; y violencia sexual, como acoso callejero e

¹ En adelante se utilizarán las siglas IES para referirse a Instituciones de Educación Superior.

² En adelante se utilizarán las siglas DBG para referirse a discriminaciones basadas en género.

³ En adelante se utilizarán las siglas VBG para referirse a violencias basadas en género.

insinuaciones sexuales dentro del entorno universitario, tanto por parte de estudiantes como de docentes hombres.

Además, de acuerdo con el informe de la UNESCO-IESALC y Times Higher Education (2022), aunque las mujeres representan el 54% de los graduados universitarios en 2019, persiste una brecha de género en campos STEAM, donde solo el 30% son mujeres. Además, sigue siendo 24 puntos porcentuales inferior a la proporción de estudiantes femeninas (54%) de los académicos senior y menos de un tercio de los autores de investigación son mujeres, evidenciando una brecha en roles y liderazgo académico.

En gran escala, las brechas de género son una problemática sociohistórica que se transmuta con el tiempo, que deviene de pugnas sociopolíticas que se ven reflejadas en las relaciones sociales que ocurren dentro de las IES, los referentes legislativos y la adopción de políticas públicas sobre la educación superior. A nivel internacional, la institucionalización del género aparece con la Conferencia Mundial sobre la Mujer ocurrida en Beijing en 1995, uno de los primeros trazos de esta apuesta por la equidad de género; aquí se propone el aumento del acceso de las mujeres a la universidad, a la ciencia, a la tecnología y a la educación constante (ONU Mujeres, 2014).

Sucesivamente, se encuentran la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción en 1998 (Baute, Pérez y Luque, 2017, citado en CIEGMS, 2022, p. 4); desde el Artículo 4. *Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres*, se promulga por mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, eliminar los estereotipos fundados en el género en la educación superior y los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, fomentar los estudios de género e incentivar la participación de las mujeres en la academia; la Política Científica de la Unión Europea de Osborn: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros en 2001 y la Conferencia Mundial de Educación Superior del 2009 (Fuentes, 2016, citado en CIEGMS, 2022, p. 4).

De la mano, se encuentran acuerdos relacionados con el acceso a la educación, la no discriminación y la no violencia para las personas LGTBIQA+ y las mujeres, como los Principios

de Yogyakarta en 2016 (CIEGMS, 2022, p. 5), como una serie de principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientaciones sexuales e identidades de género (Yogyakarta, 2016) y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo de 2013; la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo en el Cairo en 1994; la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres en 1979 (CEDAW); la Convención Belém do Pará, focalizada en la prevención, sanción y erradicación de la violencias contra la mujer (CIEGMS, 2022, p. 5).

En los ámbitos nacional y regional, existe un marco normativo que aporta en este sentido a las IES, como el Acuerdo Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres de 2003; los lineamientos para la Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2013), que da orientaciones sobre la equidad de género para las IES y la posterior Sentencia T-141/2015 que ordena su ajuste en el 2015, para incluir la discriminación basadas en género, etnia y/o identidades y expresiones sexuales disidentes, que “además establece la formulación de una política pública orientada a la aceptabilidad cultural de la educación superior y la inclusión de los grupos minoritarios y establece elaborar un protocolo para la prevención, atención, reparación y manejo de casos de diferentes formas de discriminación en la educación superior” (Fuentes, 2016; MEN y Universidad Nacional de Colombia, 2018; Posso, *et al.*, 2018, citado en CIEGMS, 2022, p. 5).

Finalmente, se encuentran leyes como la Ley 1482 de 2011, enfocada en la penalización de la discriminación basadas en género, etnia, religión, ideología, política y filosófica, origen nacional y cultural; el Decreto 4798 del 2011, cuya ordenanza establece la reglamentación parcial de la Ley 1257 de 2008 sobre violencia contra las mujeres y propone normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujeres, que de acuerdo al MEN, debe realizarse en las IES (Fuentes, 2016, citado en CIEGMS, 2022, p. 5).

Frente a las problemáticas enunciadas en las leyes y normativas anteriormente expuestas, las IES proponen la creación de políticas institucionales de equidad de género, “entendidas como programas de acciones, representan la realización concreta de una serie de decisiones legitimadas por el Estado en su voluntad de modificar o mantener la (re)distribución de valores y recursos

disponibles mediante la acción sobre el comportamiento de actores sociales” (Roth-Duebel, 2003, p.115) y aparecen como una posibilidad para mejorar el ambiente universitario, teniendo en cuenta que en este se fomentan procesos de que tienen impacto en el desarrollo social y económico de los sujetos/as inscritos/as en él. Por ello, es de suma importancia la consecución de acciones encaminadas a la promoción del pleno desarrollo como parte del reconocimiento de los procesos de diferenciación existentes en las interacciones de los diversos géneros que convergen en los espacios universitarios.

Así, La Política Institucional de igualdad, equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle se instituye como un mecanismo de transformación social dentro del Campus Universitario, donde se presentan problemáticas institucionales, sociales y académicas relacionadas con las violencias basadas en género (VBG) y las discriminaciones basadas en género, con la intención de disminuir las brechas de género, facilitar y legitimar la promoción de un campus seguro para toda la población y la prevención de las discriminaciones, así como su respectiva atención y sanción.

La implementación de la institucionalización de la Política de Género en la Universidad del Valle inicia en el año 2014 con el Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad presentando a las Directivas Universitarias la importancia y conveniencia de desarrollar un proceso participativo de formulación de la Política Institucional de Género. (CIEGMS, 2023). Su resultado positivo llevó al Consejo Superior de la Universidad a emitir la Resolución 055 de 2015, que establece los lineamientos para la construcción de la Política y su objetivo, “promover un cambio ético en la institución para que ésta incorpore en su sistema axiológico el respeto a la diversidad, la diferencia y la búsqueda de equidad, particularmente la equidad de género” (Resolución 055 de 2015, p. 2).

Posteriormente en el año 2016 se realiza el primer diagnóstico y caracterización de la problemática por medio de un proyecto llamado “Aportes de la política de género de la Universidad del Valle para la construcción de una sociedad en paz”, desarrollado por el Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE) y el Centro de Investigación y Estudios de Género, Mujer y Sociedad (CIEGMS). Tal proyecto permitió “establecer una línea de

base y aportó para determinar cuál es la situación y naturaleza de las relaciones de género en la Universidad e identificar situaciones de discriminación y violencias” (CIEGMS, 2023).

En 2017, la Universidad incorpora el proyecto "Fortalecimiento de la perspectiva de género, pluralidad y diversidad" en su Plan Estratégico 2015-2025. Esto se materializa en la formulación de una Política de Género que abarca aspectos epistemológicos, académicos, investigativos, institucionales y relacionales. Entre 2016 y 2021, se desarrollan propuestas iniciales del Protocolo y Ruta de atención a las VBG, se establece el sistema de indicadores para la equidad de género con el Observatorio de Género, se implementa la asignatura Género, Pluralidad y Diversidades, se propone una reforma estatutaria para normar la política de género, se diseña el área de atención a las violencias basadas en género y se lanza el Diplomado de cualificación docente para integrar la perspectiva de género en la docencia, investigación y extensión, aspectos fundamentales en la labor académica de la institución (Universidad Externado de Colombia, 2017).

Finalmente, a través del Acuerdo 009 de 2022 se adopta la Política Institucional de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle, la cual tiene como objetivo,

Promover un cambio ético en la Universidad que fortalezca una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres, hombres, 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. (CIEGMS, 2023, p. 6)

Su posibilidad de alcance se proyecta hacia,

todos los estamentos e instancias académicas y administrativas, y para todos los y las actores universitarios: estudiantes, egresadas(os), docentes, personal administrativo y trabajadores/as oficiales y personas que prestan sus servicios a la Universidad a través de las distintas modalidades contractuales, así como para las personas que circulan en los campus universitarios. (CIEGMS, 2023, p. 10)

Tal alcance se presenta como un marco de acción que aporta insumos para la atención y sanción de las discriminaciones sufridas en el Campus Universitario.

Adicional a lo anterior, la proyección de la Política se encuentra en su estructura construida a partir de tres ejes: la inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos misionales de la Universidad (investigación, docencia, extensión y bienestar); la construcción de un Protocolo y Ruta de Atención a las violencias basadas en género en intersección con la clase social, la etnia, la raza, entre otras categorías estructurantes y la creación de un Observatorio de Asuntos de Género que permita realizar investigación, intervención y seguimiento a la implementación de la Política de Género. (CIEGMS, 2023)

Comprendiendo esto, como una exaltación a una transformación de base de las relaciones de poder que incurren en la Universidad del Valle.

La Universidad del Valle asume un compromiso ético, político y académico al respaldar no solo al Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad, sino a toda la comunidad universitaria, donde convergen estudiantes, docentes, personal administrativo y de oficios varios. Sin embargo, según un informe de la UNESCO-IESALC y Times Higher Education (2022), a pesar de que el 86% de las universidades dicen tener políticas contra la discriminación de género, la mayoría no puede demostrar su implementación. Menos del 50% proporciona pruebas concretas para los 12 indicadores de igualdad de género solicitados, señalando una brecha entre las políticas existentes y su aplicación efectiva.

De este modo, el cumplimiento de esta Política Institucional es un deber para proteger a mujeres y personas con identidades y expresiones de género disidentes en el Campus Universitario. Seguir su implementación, es crucial para elaborar políticas públicas, especialmente en colaboración con el Observatorio de Asuntos de Género. El seguimiento permitirá comprender los impactos y desafíos, transformando ontológicamente la Universidad y atendiendo a víctimas de VBG y DBG con sanciones correspondientes.

En este contexto, el interés de este trabajo investigativo es la adopción de esta Política y las acciones concretas realizadas por los docentes y estudiantes, para así descubrir los impactos que esto ha tenido en las relaciones sociales que se dan en la comunidad universitaria.

En este orden de ideas, el presente documento se encuentra dividido en 10 capítulos. En el primer capítulo se presenta la aproximación teórico-conceptual sobre la institucionalidad del género, en relación con la igualdad, equidad de género, identidades y orientaciones sexuales no hegemónicas en el marco de las políticas institucionales de educación superior en Colombia; la pregunta orientadora de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, finalmente, se explica la metodología implementada en el ejercicio investigativo y la justificación de su elección.

Posteriormente, en el segundo capítulo se expone la estrategia metodológica implementada en el ejercicio de investigación; el tercer capítulo presenta el marco de referencia teórico y normativo; el cuarto capítulo presenta el marco de referencia contextual, posteriormente se presenta el quinto capítulo en el cual se describen las acciones realizadas para la incorporación de la institucionalización de la igualdad y equidad de género con enfoque interseccional y perspectiva de género en las actividades académicas, investigativas, de producción intelectual y creación artística.

En el capítulo seis se describen las distintas acciones de prevención y atención de VBG y DBG llevadas a cabo para la implementación de la perspectiva de género para el bienestar universitario; el capítulo siete describe las acciones realizadas para la incorporación del lenguaje incluyente en las comunicaciones orales, escritas y visuales; el capítulo ocho describe los impactos que la implementación de la política institucional de igualdad y equidad de género ha tenido en las relaciones sociales entre docentes y estudiantes; el capítulo nueve describe las acciones realizadas en el marco de la evaluación y el seguimiento de la implementación de la política institucional y por último en el capítulo diez se presentan las consideraciones finales.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente capítulo tiene por objeto la presentación de la aproximación teórico-conceptual sobre la institucionalidad del género, en relación con la igualdad, equidad de género, identidades y orientaciones sexuales no hegemónicas en el marco de las políticas institucionales de educación superior en Colombia.

Para ello, se revisó la literatura sobre el género, la perspectiva de género y la interseccionalidad; las manifestaciones de las VBG y DBG en las IES; la institucionalización del género en las IES y los impactos de la institucionalización del género y, se abordaron algunos antecedentes en el contexto estadounidense, latinoamericano y colombiano. Consecutivamente, presentamos la pregunta orientadora de la investigación, de la cual deviene el objetivo general y los objetivos específicos.

1.1 Antecedentes

En relación con las construcciones teórico-conceptuales sobre **el género, la perspectiva de género y la interseccionalidad** destacamos Scott (1996), Hill-Collins (2019), Buquet-Corleto (2018) y Hernández-García (2006), aportes nos permiten comprender estas categorías sociales y analíticas, lo que nos otorga herramientas para un mejor análisis de las expresiones de las violencias hacia las mujeres y las personas con expresiones e identidades de género disidentes.

Sobre las **manifestaciones de las VBG y DBG en las IES**, encontramos los aportes de González-Gómez *et al.*, (2016), Quintero-Ramírez (2019) y Martínez-Hoyos *et al.*, (2022), quienes presentan resultados de investigaciones cualitativas con población estudiantil y personal administrativo en la Universidad de Nariño y en la Universidad Nacional, sobre las VBG como fenómeno social. En su estudio con enfoque crítico social Martínez-Hoyos *et al.*, (2022) caracterizan las manifestaciones de VBG en esta universidad pública del suroccidente colombiano, reconoce las actitudes frente a estas y formula una estrategia orientada a su prevención. Se evidencia entonces la naturalización y tolerancia institucional de las VBG y DBG en los espacios universitarios, desde el personal administrativo, los y las trabajadores/as, los y las docentes hasta

los y las estudiantes. Finalmente, Rodríguez-Pizarro e Ibarra-Melo (2023) en el capítulo: “Las violencias basadas en género en las universidades colombianas Caracterización conceptual, metodológica y líneas para futuras investigaciones” del libro *Género, violencia y estado Estudios desde Colombia y Ecuador (vol. I)* realizan una revisión que alude a las medidas que las universidades colombianas implementan para prevenir y para mejorar la visibilización de las violencias de género, denuncia, con el objetivo de atender y superar este problema (p. 140).

En relación con la **institucionalización del género en las IES** reconocemos los aportes del Acuerdo 009 de 2022 de la Universidad del Valle y Rodríguez-Gustá (2008) que ofrecen información valiosa sobre la institucionalización de género y las políticas internacionales, nacionales y regionales. Adicionalmente, Pavez-Lizarraga *et al.* (2019) aportan desde la perspectiva educativa constructivista de programas que fomentan un aprendizaje profundo sobre la transversalidad de género. Guzmán-Barcos y Montaña-Virreira (2012) analizan los cambios de políticas públicas y la institucionalidad de género en América Latina. Por su parte, Rodríguez-Pizarro y Rivera-Crespo (2020), reflexionan sobre las lógicas heteronormativas⁴, que atraviesan las relaciones entre los actores que participan en la comunidad universitaria, donde la reivindicación y resignificación de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas se convierte en un aspecto relevante para conseguir la justicia de género. Por último, Quintero-Ramírez (2019) sintetiza algunas de las investigaciones sobre violencias de género y sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.

Sobre los **impactos de la institucionalización del género**, rescatamos los aportes de Negrette-Negrette y Gómez-Lourdy (2019), Monge-Orihuela (2022) que resaltan que, a pesar de existir marcos normativos nacionales e internacionales para la igualdad de género, persisten brechas significativas en derechos para hombres, mujeres y personas con identidades sexuales diversas. Hasta el 2016, las leyes en América Latina no reflejaban un progreso adecuado para

⁴ Considerada como una imposición o normal cultural que posiciona a la heterosexualidad como el modelo estándar, natural, predeterminado y deseable socialmente de relaciones y comportamientos sexoafectivos; legitimando únicamente las relaciones heterosexuales, las cuales determinan a su vez, las normas sociales, culturales y legales. Esta concepción estructura amplios aspectos de la vida social como los roles de género, las relaciones de poder y políticas públicas. En síntesis, es una estructura de poder enraizada que perpetúa la desigualdad entre hombres, mujeres y personas con identidades y orientaciones sexuales disidentes. Léase en *Fear of a Queer Planet* (Warner, 1991).

abordar la violencia basada en género, lo que afectó la aceptación social de identidades sexuales diversas. Por otra parte, Vásquez-Vélez (2014) critica que las políticas refuerzan roles tradicionales de la mujer, abogando por una metodología participativa en la formulación de políticas públicas para incluir las voces de mujeres y personas con identidades sexuales diversas en los mecanismos de exigibilidad de sus derechos.

Estos autores presentan un marco legal internacional, nacional y local que aborda la equidad de género, en sintonía con la Agenda Global de Desarrollo y el entorno legal del Campus. También destacan la contribución del Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle, incluyendo su participación en la Política para la Mujer de 2010. Resaltan la influencia de actores gubernamentales y no gubernamentales en la promoción del enfoque de género, evidenciando su complejidad más allá de las demandas sociales y civiles hacia la burocracia estatal.

Para finalizar, según Arévalo-Lata (2020), las IES requieren la creación de mecanismos para controlar el progreso en la reducción de problemas de género para cumplir con la **responsabilidad social**. Tomando en cuenta lo estipulado por el MEN (2013), en el documento *Lineamiento de política de educación inclusiva* donde se buscó “orientar a las IES para desarrollar políticas institucionales que favorezcan el acceso, la permanencia y la graduación de su población estudiantil, particularmente aquellos que “han sido más proclives a ser excluidos del sistema educativo” (MEN, 2013, citado en Blanco-Echeverry, 2023, p. 5). Asimismo, desde las seis dimensiones de acción propuestas por el Ministerio de Educación Nacional explícitas en el documento *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural* (2022) reconocemos que la transversalidad de género ofrece oportunidades para reflexionar sobre la incorporación de perspectivas que desafían la invisibilidad y la subordinación por género.

A pesar de los esfuerzos realizados por las/os diferentes académicas/os, institucionalidades, colectivos y entidades gubernamentales en relación con las políticas públicas de género enmarcadas

en las Instituciones de educación Superior colombianas, esta revisión bibliográfica nos permite identificar que no se exponen aportes de las diferentes construcciones que se han gestado en Colombia a excepción de los esfuerzos conjuntos que ha realizado la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad del Valle.

1.2 Pregunta problema

¿Cómo ha sido la implementación de la política de género en relación con la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la formación académica, la producción intelectual y artística, la prevención y atención de VBG y DBG y la promoción de espacios incluyentes en la Facultad de Humanidades y cuáles han sido los impactos que docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle - Sede Meléndez consideran que la implementación de la Política ha tenido en sus relaciones sociales desde la aprobación del Acuerdo 009 del 27 de abril de 2022 hasta la actualidad?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Caracterizar la implementación de la política de género en relación con la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la formación académica, la producción intelectual y artística, la prevención y atención de VBG y DBG y la promoción de espacios incluyentes en el Campus Universitario y los impactos que ha tenido en las relaciones sociales entre docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle - Sede Meléndez desde la aprobación del Acuerdo 009 de 2022 hasta la actualidad.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar las acciones realizadas para la incorporación de la **institucionalización de la igualdad y la equidad de género con enfoque interseccional y perspectiva de género** en las actividades académicas, investigativas, de producción intelectual y creación artística (pregrado y posgrado) y administrativas como oportunidad formativa

para docentes, trabajadores/as, personal administrativo y estudiantes en el Campus de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.

- Caracterizar las acciones de prevención y atención a las violencias basadas en género realizadas y discriminaciones basadas en género para la implementación de **la perspectiva de género y enfoque interseccional para el bienestar universitario** del Campus de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.
- Caracterizar las acciones realizadas para la **incorporación del lenguaje incluyente en las comunicaciones orales, escritas y visuales** y la promoción de espacios incluyentes en el Campus de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.
- Reconocer los impactos que la implementación de la Política institucional de igualdad y equidad de género ha tenido en las relaciones sociales entre docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.

1.4 Justificación

La complejidad de las relaciones sociales en la sociedad moderna ratifica por una parte el carácter determinante del género en la estructuración de problemas sociales y por otra el anacronismo de concebir la perspectiva de género con un significado unívoco (Lorente-Molina, 2003). Por ello, es importante reconocer que la Política Institucional de igualdad, equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación debe ser vislumbrada y situada desde el reconocimiento del multiculturalismo en relación el conjunto de relaciones sociales que ponen en interacción a los sujetos partiendo de las diferencias culturales.

Desde el Trabajo Social, la intervención debe situarse en la atención y reorganización de las relaciones de poder que producen formas de opresión sostenidas en el tiempo en diversos colectivos sociales y culturales (Lorente-Molina, 2003), con la finalidad de contribuir a la transformación de las estructuras sociales. Adicionalmente, esta disciplina-profesión a través de estudios y análisis de la realidad identifica los vacíos coyunturales y estructurales donde las políticas públicas y/o institucionales de igualdad y equidad de género no están siendo efectivas o no abordan sesgos específicos de la problemática.

Se destaca la necesidad de analizar el logro de resultados y metas en la implementación de las políticas, con el objetivo de generar conciencia y evidencia que promueva la creación de futuras políticas basadas en el conocimiento crítico, la toma de decisiones, la participación ciudadana y la defensa de derechos mediante políticas efectivas y equitativas.

A pesar de los avances, aún existen desafíos en la implementación de políticas de género y diversidad sexual en las universidades colombianas, la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación persisten en muchos espacios académicos. Además, algunas voces críticas argumentan que es necesario profundizar en la inclusión de la diversidad sexual y de género en los currículos académicos y en la formación docente. Estas argumentaciones llevan a la necesidad de profundizar sobre el campo de las políticas de género, diversidad sexual y no discriminación en las IES, reconociendo a su vez la pertinencia del Trabajo Social en la prevención y atención de Violencias Basadas en Género, en este sentido, es menester identificar los impactos de la implementación de las líneas estratégicas de la Política institucional de Igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle en las relaciones sociales de los tres estamentos de la Facultad de Humanidades entre los años 2022-2024.

Nuestras motivaciones devienen de nuestro compromiso ético-político y de la responsabilidad social y profesional que asumimos como estudiantes de una disciplina como Trabajo Social, reconociendo la importancia de adquirir conocimientos y habilidades para el análisis de políticas públicas en aras de cuestionarnos su impacto en la vida de los y las sujetos/as y proponer cambios y mejoras. Adicionalmente sentimos un deber frente a la búsqueda de la igualdad de género fundamentadas en el principio de la justicia social y la promoción de los derechos, en donde la igualdad de género es un aspecto esencial para la transformación social. Reconocemos que con pensamiento crítico y sensibilidad hacia las problemáticas de género como mujeres aportamos a la construcción de herramientas para la prevención, sanción y no repetición de las DBG y VBG.

Con esto, hemos logrado ser parte de procesos formativos como la Escuela de Formación en Orientación para la prevención y atención de las discriminaciones y violencias basadas en género

en la Universidad del Valle, realizada con el apoyo de la Convocatoria: "Ser IES de discriminación y violencias de género" de ONU MUJERES y el Ministerio de Educación Nacional, durante octubre y noviembre del año 2022.", que nos permite sentirnos apropiadas de la problemática y sus posibles formas de intervención.

Como mujeres, hemos sido víctimas directas de VBG, lo que nos impulsa de forma íntima con esos procesos de transformación, reparación y la no repetición. Como estudiantes en formación que cohabitan el campus universitario de la Universidad del Valle, consideramos menester la valoración y seguimiento de la implementación de esta Política de Inclusión para conocer la forma cómo esta institución de educación superior ha decidido enfrentar esta problemática y si tales mecanismos resultan apropiados, beneficiosos y no re victimizantes para la población universitaria afectada. Así mismo, inspiradas por los postulados de Fraser (2009) sobre la justicia transicional, nos interesa conocer los mecanismos de sanción y no repetición estipulados por la Universidad del Valle para la reparación de las personas que han sido víctimas de VBG.

Además, una disciplina como el Trabajo Social cuenta con el bagaje histórico, teórico y metodológico para la creación, ejecución y evaluación de políticas públicas, comprendiendo su praxis y el trabajo de pioneras de Trabajo Social como Jane Adams y sus importantes aportes y cuestionamientos sobre nuestro papel en las reformas sociales, más allá de un tratamiento sanitario y asistencialista para la transformación social (Shields, 2017). Concluimos de esta manera, que el seguimiento de la implementación de la Política de Inclusión en la Universidad del Valle representa un hito importante a un trabajo arduo, que merece ser contrastado.

2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Metodología

Nuestro interés por reconocer cómo se ha dado la e implementación de la Política Institucional de igualdad y equidad de género en la Universidad del Valle está reflejado en la formulación de nuestra pregunta de investigación y objetivos, los cuales nos remiten a conocer las líneas de acción estratégicas de la Política y cómo deberían haber sido implementadas. Por tanto, la realización de una investigación cualitativa con una aproximación hermenéutica es oportuna para conocer los impactos que esta ha tenido en la comunidad universitaria.

La intención de la investigación cualitativa es acercarse al mundo interno de las personas, lo que incluye el contexto donde desarrollan sus actividades formativas, administrativas y educativas. Aquí, se construyen sus acciones, valores y su forma de relacionarse. Como expresa Gibbs (2013), “la investigación cualitativa pretende acercarse al mundo de “ahí afuera” y entender, describir y algunas veces explicar fenómenos sociales “desde el interior” (p. 12). Habiendo comprendido esto, nos preocupamos por reconocer las voces de las personas que son beneficiadas y/o afectadas por la implementación de la política.

Enfoques teóricos

Para el desarrollo de este estudio se utilizarán la perspectiva de género como herramienta conceptual, las perspectivas feministas en general y específicamente las perspectivas del feminismo negro, que permitan vincular la interseccionalidad como herramienta analítica y metodológica.

Universo poblacional

Nuestro universo poblacional se encuentra conformado por los y las docentes Directores y Directoras de Escuela y/o programa de las diferentes unidades académicas y estudiantes de las mismas unidades de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle -Sede Meléndez-Cali,

adicionalmente las profesionales del área de atención a las VBG y DBG y el profesional coordinador del proyecto Campus Diverso de la Vicerrectoría Académica, a continuación se presenta la tabla 1 con los datos descriptivos de los y las participantes de esta investigación.

Tabla 1. Datos descriptivos de los y las participantes.

Edad	Identidad de género	Identidad étnico - racial	Estudios máximos alcanzados	Lugar de nacimiento	Ocupación
46	Hombre cisgénero	Mestizo	Maestría	Caracas, Venezuela	Director de Escuela
31	Mujer cisgénero	Mestiza	Maestría	Cali, Colombia	Profesional del Área de atención de VGB y DGB
54	Mujer cisgénero	Mestiza	Pregrado	Popayán, Colombia	Profesional del Área de atención de VGB y DGB
59	Mujer cisgénero	Mestiza	Maestría	Cali, Colombia	Directora de Programa académico
48	Hombre cisgénero	Mestizo	Maestría	Medellín, Colombia	Director de programa académico
57	Mujer cisgénero	Blanca mestiza	Maestría	Cali, Colombia	Directora de programa académico
33	Persona no binaria	Mestize	Pregrado	Cali, Colombia	Contratista - Coordinador de Campus Diverso
22	Mujer cisgénero	Blanca-Mestiza	Pregrado en curso	Cali, Colombia	Estudiante de pregrado (Representante de colectividad estudiantil feminista, exrepresentante estudiantil de programa académico)
26	Mujer cisgénero	Mestiza	Pregrado en curso	Pasto, Colombia	Estudiante de pregrado (Representante de colectividad estudiantil feminista)
21	Persona no binaria	Mestize	Pregrado en curso	Cali, Colombia	Estudiante de pregrado (integrante de colectivo estudiantil)
No brinda información	Mujer cisgénero	Blanca mestiza	Doctorado	Manizales, Caldas	Docente de la Facultad de Humanidades

No brinda información	Mujer cisgénero	Blanca mestiza	Doctorado	Miranda, Cauca	Docente Participante de la formulación de la Política Institucional
-----------------------	-----------------	----------------	-----------	----------------	---

Fuente: elaboración propia.

Cualidades muestrales:

- Docentes directores y directoras de Escuela o programa de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.
- Docentes vinculadas/os/es a la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle - Sede Meléndez.
- Docentes vinculadas/os/es al Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle.
- Mujeres estudiantes entre los 18 y 30 años de la Facultad de Humanidades (pregrado y posgrado) de la Universidad del Valle - Sede Meléndez.
- Estudiantes con identidades de género y expresiones de género disidentes entre los 18 y 30 años de la Facultad de Humanidades (pregrado y posgrado) de la Universidad del Valle - Sede Meléndez.
- Estudiantes mujeres y estudiantes con identidades de género y expresiones de género disidentes pertenecientes a colectivas estudiantiles relacionadas con el feminismo, el movimiento antirracista y movimientos de la población LGTBIQA+ de la Comunidad Universitaria.
- Profesionales del área de atención a las VBG y DBG.
- Profesional de Campus Diverso.

Técnica de recolección de información

❖ Entrevista cualitativa semiestructurada

Comprendida como “una conversación íntima de intercambio recíproco, en la cual el informante se convierte en una extensión de nuestros sentidos y asume la identidad de un miembro de su grupo social” (Tremblay, 1968, citado en López-Estrada y Deslauriers, 2011, p. 2). “En estos

casos, los individuos comunican a partir de su propia experiencia y los científicos sociales sólo tienen acceso a las actitudes, percepciones, expectativas y conducta anticipada mediante la comunicación directa” (Cannell y Kahn, 1993 citados en López-Estrada y Deslauriers, 2011, p. 2). Fue elegida como técnica de recolección de información ya que permite explorar las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes, ofreciendo la posibilidad de adaptar las preguntas en función de las respuestas de los y las participantes, permitiendo a su vez abordar la interseccionalidad, y explorar cómo diferentes identidades (género, etnia, clase social, etcétera.) interactúan y afectan la experiencia de los participantes, hecho fundamental para una caracterización completa de la implementación de la política de género.

Desde una postura axiológica relacionada con el vínculo práctica social - investigación del Trabajo Social, donde “la última se constituye en fundamento de la primera, como correlato de su realización y como la posibilidad de construir conocimiento a partir de ella” (Cifuentes-Patiño, 2013, p. 168); nos aventuramos a hacer uso de la entrevista como una estrategia de intervención desde la creación de preguntas que invitaran a la reflexión, tratando que la persona entrevistada pensara sobre sus propias acciones y generar conciencia, pues las preguntas pueden tener efectos para la reflexividad sobre las personas, por medio de las implicaciones de las preguntas (Karl, 1988). De esta manera, la diada práctica social-investigación nos permite “pensarnos integralmente, evitar la dispersión y la difusión de la identidad, construir pertenencia como colectivo y ganar en calidad académica y profesional (Cifuentes-Patiño, 2013, p. 168).

3. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA Y NORMATIVA

3.1 Marco de referencia teórica

Teniendo en cuenta lo establecido anteriormente, nos disponemos a explicar aspectos relevantes para la comprensión de la Política Institucional de igualdad y equidad de género de la Universidad del Valle y su posterior ejecución.

Así, el **género** es un aspecto constitutivo de este estudio, lo entendemos a partir de Scott (1996), como uno de los ejes estructuradores de la dominación que se alimenta de las interpretaciones culturales de los sexos y mecanismos ideológicos que sedimentan las relaciones de poder y subordinación por medio de diferencias, los estereotipos e imaginarios sociales existentes entre los agentes que las producen, que posteriormente se convierten en conceptos normativos y expectativas sociales que transversalizan las organizaciones sociales.

Sucesivamente, comprendemos el **orden de género en la educación superior** desde Buquet-Corleto (2018) como un “sistema de organización social que produce de manera sistemática relaciones de jerarquía y subordinación entre hombres y mujeres en el que convergen todas las dimensiones de la vida humana a través de interacciones muy complejas. Es la manera en la cual se ordena la sociedad a través del género” (p. 29). Tales construcciones sufren transformaciones consecutivamente relacionadas con otros ejes estructuradores de la dominación como la clase, la etnia y la generación, permeando la vida social, económica, política, académica, psicológica, cultura, jurídica, erótica y afectiva de las personas (Hernández-García, 2006).

De esta manera, la **perspectiva de género** aparece como una herramienta conceptual que permite la visibilización de las implicaciones de las diferencias asignadas social y culturalmente a las personas; proporcionando elementos para el análisis y la transformación social a partir de la construcción de evidencias sobre sus consecuencias. Simultáneamente, comprendemos la **interseccionalidad** a partir de Hill-Collins y Bilge (2016) como una herramienta analítica que permite la teorización de las desigualdades sociales por medio de la transversalización de todos los ejes de desigualdad social como la clase social, la pertenencia étnico-racial, la orientación sexual,

la neurodiversidad, la generación a través del privilegio y la opresión como fuentes indicadoras (Hill-Collins, 2019).

Este marco de análisis permite el estudio y la comprensión de las desigualdades sistemáticas de forma contextualizada, demostrando el funcionamiento del conjunto de relaciones de poder de la vida social (La Barbera, 2017) y la vida universitaria. Así, reconocemos que la **incorporación de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la investigación y la formación universitaria** tiene como intención la contribución al cierre de brechas de género en todas las áreas de conocimiento a partir de la implementación de acciones afirmativas en investigación y formación académica (pregrados y posgrados) que incorporen el análisis del orden de género con enfoque interseccional en la producción de conocimiento, aportando a la transformación de las desigualdades e inequidades de género (CIEGMS, 2022).

Acercándonos más a la problemática, comprendemos las **discriminaciones basadas en género (DBG)**, desde las concepciones de la Comisión Iberoamérica de Derechos Humanos (CIDH, s.f.) como las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias de una persona por motivos relacionados a las diversidades de género, que tienen como resultados la anulación e invalidación del goce y ejercicio de las condiciones de igualdad, derechos y libertades teniendo en cuenta las atribuciones sociales y culturales construida en torno a la categoría del género.

Por su parte, las **violencias basadas en género (VBG)** son procesos dinámicos y complejos, referidos a cualquier acción o conducta basada en el género y en relaciones de poder, que puedan causar daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico (CIEGMS, 2022, p. 7). Desde Galtung (1996), las VBG se comprenden como una triada donde se interrelacionan la violencia directa, como las expresiones más visibles; la violencia estructural, relacionada con las necesidades de las personas y cultural, como legitimadora de la violencia. Así, se derivan de un orden de género binario y heteronormativo que antepone la subordinación y discriminación como la forma de socialización.

Con esto, **la institucionalización del género** se construye a partir del reconocimiento de los esfuerzos que en conjunto han realizado las diferentes feministas académicas en términos de la

legitimación y aceptación de la perspectiva de género en los diversos espacios académicos e institucionales. El marco de acción de las **políticas institucionales de género y equidad de género** designa las intervenciones de una autoridad investida de poder público y legitimidad gubernamental constituyendo un primer avance en la incorporación de la perspectiva de género en términos institucionales, siendo así, un aporte significativo para la desarticulación de lógica patriarcal naturalizada en las prácticas dentro de la IES, propiciando un replanteamiento de las mismas con una perspectiva de género (Palomar-Verea, 2005). Este tipo de políticas son instrumentos que han sido constituidos como respuesta a las demandas expresadas por grupos de presión en ámbitos institucionales (Colectivos de organización estudiantil, entre otros), por tanto, aportan a un cambio ético y cultural que contribuyen a la ampliación de la democracia en las sociedades contemporáneas (Bermúdez-Rico *et al.*, 2021, p. 226).

Toda política pública debe cumplir fases para su funcionamiento: la identificación y definición de los problemas públicos a que responde; formulación/diseño; implementación y evaluación/control y vigilancia. De este modo, **la implementación de las políticas públicas** según Dimitrakopoulos y Richardson (2001) implica el complejo proceso de poner en práctica o ejecutar una serie de mecanismos, procedimientos y actividades orientadas a la consecución de las metas de intervención establecidas por las entidades públicas, en donde intervienen una amplia y diversa gama de actores.

Estas intervenciones se traducen en acciones concretas dentro del Campus Universitario como, **la atención a las violencias y discriminaciones basadas en género**, la cual se fundamenta en la visión integral del fenómeno de las violencias y discriminaciones basadas en género que tienen las expresiones cotidianas de las pequeñas violencias, exclusiones y discriminaciones en sus diferentes manifestaciones. Aquí, la Política propone la creación del Área de atención integral de las VGB como estrategia de cumplimiento del propósito del Protocolo y la Ruta de Atención de las Violencias y Discriminaciones Basadas en Género; fundamentándose desde la circular No. 008 de la Vicerrectoría administrativa de la Universidad del Valle que define las instrucciones para la implementación de la Ley 1801 de 2016 (Código Nacional de seguridad y Convivencia ciudadana) y la Ley 1918 de 2018 (CIEGMS, 2022).

Otro aspecto que contempla en una de las líneas estratégicas de la Política es el lenguaje incluyente en el Campus Universitario desde la construcción de **comunicaciones internas y externas garantes de un lenguaje incluyente libre de estereotipos sexistas, homofóbicos, transfóbicos y racistas**, en las comunicaciones orales, escritas y visuales emitidas por la Universidad. Así, desde la lingüística feminista, como explica Susana Guerrero-Salazar (2020), se comprende a partir de tres puntos cruciales: 1) el comportamiento lingüístico de las personas (mujeres, hombres y personas con identidades de género disidentes); 2) la forma cómo se analizan e interpretan las asimetrías en el discurso entendidas como expresiones de discriminación social; y 3) la búsqueda de alternativas igualitarias, desde donde proviene el lenguaje incluyente como una propuesta de reivindicación, inclusión y transformación política. Con esto, desde la política también propone su uso desde la difusión académica y editorial, la resignificación de cómo son nombrados los eventos académicos, la infraestructura institucional, la creación de reconocimientos académicos, culturales, deportivos y/o artísticos, que visibilicen los aportes de las mujeres, de personas con orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género disidentes y a individuos pertenecientes a los diferentes grupos étnicos que integran la Comunidad Universitaria. (CIEGMS, 2022, p. 25).

Por último, comprendemos el **impacto** de la implementación de la Política de Género de la Universidad del Valle en las relaciones sociales entre los tres estamentos: estudiantes, docentes y personal administrativo como los cambios y/o efectos sentidos por una población como consecuencia de la adopción de un programa y/o política concreta. Mokate (2001) propone cuatro elementos para la evaluación y análisis de los impactos de las políticas públicas: eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad. Estos criterios componen,

Un conjunto relevante de aspectos para el análisis de iniciativas apoyadas con recursos públicos, pues reflejan algunos aspectos del rol del Estado (en la promoción de equidad) y de las demandas sobre la manera en que se usan los recursos fiscales (eficiencia y equidad). (p.7).

3.2 Marco normativo

Nos regimos por los siguientes aportes legales para abarcar el marco normativo legal vigente, que comprende el conjunto de Leyes, Decretos y Resoluciones internacionales, nacionales, locales

e institucionales que tratan y soportan los procesos de transformación social devenidos en la institucionalización del género en las IES; estos definen las acciones, mecanismos y sanciones en relación con los procesos sociales de reconocimiento de los asuntos de género.

Partimos del nivel internacional con la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1995) la cual fue punto crucial para la igualdad de género, estableciendo objetivos en 12 áreas clave⁵, que posicionan a la mujer desde una visión sistémica en contexto. Nos enfocamos en los esfuerzos para mejorar el acceso de las mujeres a la educación universitaria, la ciencia, la tecnología y la educación continua (ONU Mujeres, 2014).

Teniendo en cuenta este fundamento legislativo, en las dos últimas décadas se han establecido un conjunto de normas que aportan a la construcción de equidad de género en las IES, de manera más precisa se estableció: el Acuerdo Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres en 2003, firmado entre las tres ramas del poder, tres universidades públicas y varios gremios del país; también se encuentran los lineamientos para la inclusión. (Bermúdez-Rico *et al.*, 2021, p. 233).

Por otra parte, el marco legal vigente para las VBG se establece en la Ley 1257 de 2008 Art. 3 en la cual se define el concepto de Daño contra la mujer haciendo énfasis en el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial. Además de aportar una tipología de las formas que constituyen las VBG, las cuales son (CIEGMS, 2022, pp.7-9): violencias y/o agresión física; Violencia Psicológica; Violencia patrimonial; Violencia sexual; Acoso sexual (algunas acciones que constituyen acoso sexual son las siguientes: verbales, no verbales, Físicas y Virtuales), Abuso sexual, Explotación sexual.

Finalmente, presentamos la Resolución 055 de 2015 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad del Valle y se dictan otras disposiciones. Existen también legislación relacionada con la discriminación y las violencias basadas en género,

⁵ Las 12 áreas claves son: La mujer y la pobreza; Educación y capacitación de la mujer; La mujer y la salud; La violencia contra la mujer; La mujer y los conflictos armados; La mujer y la economía; La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; Los derechos humanos de la mujer; La mujer y los medios de difusión; La mujer y el medio ambiente y La niña.

Entre ellas cobran importancia, la Ley 1482 de 2011 que penaliza la discriminación por motivos de raza, sexo, orientación sexual, religión, ideología política y filosófica, y origen nacional, étnico y cultural; y el Decreto 4798 de 2011 que ordena la reglamentación parcial de la Ley 1257 de 2008 sobre violencia contra las mujeres, y dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres que de acuerdo al MEN, debe realizarse en las IES (Fuentes, 2016, citado en Bermúdez-Rico *et al.*, 2021, p. 233).

También, es de suma importancia tener en cuenta que la antes mencionada Política Pública de Género en la Universidad del Valle se estructuró a partir de tres ejes: la inclusión de la perspectiva de género en todas las áreas del conocimiento (cátedra de género, Género, Pluralidad y Diversidades); la construcción de la Ruta de Prevención y Atención a las violencias basadas en género en intersección con pertenencia étnico racial, clase social, entre otras categorías estructurantes y la creación de un Observatorio de Asuntos de Género que permita hacer investigación y monitoreo al desarrollo de la Política. Por último, la ruta de atención a casos de violencias basadas en género en la Universidad del Valle, que se presenta a continuación: etapa 1: orientación inicial; etapa 2: orientación y atención integral (Atención en salud y orientación psicosocial, acompañamiento a instancias gubernamentales); Etapa 3: procedimiento disciplinario; etapa 4: resolución del caso (CIEGMS, 2022).

4. EL CONTEXTO: LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

La Universidad del Valle es una Institución de Educación Superior pública que se reconoce como:

Patrimonio académico, cultural, científico e intelectual del departamento del Valle del Cauca y de la nación, tiene como razón de ser la formación integral de nivel superior, fundamentada en la investigación y orientada al desarrollo económico, social, político, cultural, artístico, humanístico, tecnológico, científico y pedagógico de su entorno. (Acuerdo 010 de 2015)

Esta Universidad cuenta con 11 sedes a lo largo del Valle del Cauca, en Cali: Sede Meléndez (principal), Calle 13 #100-00 y Campus San Fernando, Calle 4B #36-00, Caicedonia, Cartago, Yumbo, Palmira, Pacífico, Buga, Tuluá, Norte del Cauca y Zarzal. La Universidad del Valle cuenta con varias facultades que ofrecen una amplia gama de programas académicos, entre las cuales se encuentran: la Facultad de Ciencias de la Administración, la Facultad de Ciencias de la Salud, la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, la Facultad de Ciencias Naturales y Exactas, la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, la Facultad de Educación, la Facultad de Humanidades (Universidad del Valle, s.f.).

Según la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional Universidad del Valle (2023), en el semestre 2023-I se matricularon 31.047 estudiantes en pregrado, de los cuales 4.805 se matricularon en tecnológicos y 26.242 en universitarios, además, 2.482 se matricularon en estudios de posgrado. de ellos, 462 cursaron estudios de especialización, 1.481 de maestría y especialidades clínicas, y 539 de doctorado.

Por otro lado, la Universidad del Valle tiene en su misión y visión la formación inclusiva en el nivel superior a partir de la generación, transformación, aplicación y difusión de conocimientos en los ámbitos de las ciencias: naturales, administrativas, humanas, artísticas, tecnológicas y la cultura en general.

A su vez, la Universidad del Valle, cuenta con tres pilares fundamentales que son:

1) La docencia, constituida por el conjunto de actividades formales de enseñanza-aprendizaje en las que interactúan docentes y estudiantes, donde se desarrolla y se da vida al currículo en forma de clases, cursos, talleres, seminarios, prácticas supervisadas, trabajos dirigidos, salidas de campo. El objetivo es “aprender a aprender”, “aprender a hacer”, “aprender a ser” y “aprender a convivir”, con base en el estímulo simultáneo de procesos de autoformación y de heteroformación (Acuerdo 010 de 2015, p. 7).

2). La investigación, la producción intelectual y la creación artística: La investigación, la producción intelectual y la creación artística son actividades donde docentes e investigadores generan, comunican y aplican conocimiento y cultura, respondiendo a desafíos de cambio regional y nacional. Contribuyen a la crítica social y cultural, permiten diagnosticar problemas locales, y facilitan intervenciones precisas.

3). La proyección social: La proyección social, de acuerdo con la Resolución 028 de 2012 del Consejo Superior, es una función clave de la Universidad que integra docencia, investigación y creación artística con el entorno cultural, social y económico. Tiene por objeto la interacción con la sociedad para contribuir al bienestar, solucionar problemas, transformar y desarrollar la institución y fortalecer diversas capacidades de las comunidades locales y nacionales.

A Través del Acuerdo 010 de 2015 del Consejo Superior, esta Universidad puntualiza que,

Los directivos son los responsables del cumplimiento de los objetivos y de las metas académicas de la Institución. El personal administrativo y de servicios es el soporte básico para su funcionamiento eficiente en el ámbito académico y operativo. Los egresados a través de su ejercicio profesional constituyen un importante apoyo para el desarrollo y la consolidación de la institución en su área de influencia y son una fuente primordial de información sobre su impacto. (p. 8)

La Universidad del Valle cuenta distintas dependencias de la Rectoría y las Vicerrectorías entre ellas se encuentran: la Vicerrectoría de Bienestar Universitaria, la Vicerrectoría Administrativa, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigaciones, la Dirección de Regionalización, la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, la Oficina de Informática y

Telecomunicaciones, la Oficina Jurídica, la Oficina de Control Interno y la Dirección de Comunicaciones.

La Universidad del Valle administra seis secciones, incluyendo Servicios de Salud, Cultura, Salud Ocupacional, Desarrollo Humano, Promoción Socioeconómica y el Restaurante. Para propósitos de esta investigación, nos centramos en reconocer que la Universidad cuenta con un Sistema de Bienestar Universitario, que busca crear y mantener un entorno universitario con actividades culturales, deportivas, de salud y vida universitaria, tanto dentro como fuera de la institución (Vicerrectoría de Bienestar Universitario Universidad del Valle, s.f.a).

La Universidad del Valle cuenta con diversos centros de investigación que contribuyen al desarrollo del conocimiento en diferentes áreas, como el Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad, el cual se enfoca en el análisis, la discusión y la generación de conocimiento en torno a la equidad de género, los estudios feministas y la construcción de sociedades igualitarias. Así, a través de su informe de gestión esta Vicerrectoría señala que entre sus logros más importantes para el año 2022 destaca la Aprobación de la Política Institucional de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle, así como el Protocolo y la Ruta de Atención a las discriminaciones y violencias basadas en género (Vicerrectoría de Bienestar Universitario Universidad del Valle, s.f.a).

Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad (CIEGMS)

El Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad fue creado en el año 1993, cuenta con 29 años de experiencia trabajando en la investigación, proyección, educación para la inclusión de la perspectiva de género de una forma interseccional y la formulación de políticas de género dentro del Campus Universitario - Sede Meléndez y las otras sedes de la Universidad, además cuenta con participación en procesos de participación en el departamento del Valle del Cauca (Vásquez-Vélez, 2014). Fue adscrito a la Rectoría de la Universidad del Valle a partir de la Resolución 1102 y a la Facultad de Humanidades mediante la Resolución 039 de 2011 del Consejo Superior (CIEGMS, 2022).

Este centro se caracteriza por su misión y visión, donde se constituyen como una red amplia incluyente de investigadoras e investigadores, unidas(os) por la generación e intercambio de conocimientos sobre género, la situación de la mujer, la diversidad sexual, las feminidades y las masculinidades, aportando a la construcción de una sociedad democrática donde primen la equidad social y de género en los ámbitos local, regional y nacional (CIEGMS, 2022).

Desde ahí, buscan promover la investigación y reflexión sobre las relaciones de género en todos los campos de la sociedad y la cultura, en los ámbitos locales, regionales y nacionales; así como la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y el desarrollo de actividades de formación académica, investigación, difusión y proyección social, en intersección con la clase social, etnia, la orientación sexual, la generación y otras categorías de análisis (CIEGMS, 2022).

Dentro de sus áreas de Trabajo se encuentran: la formación y la producción de conocimiento en equidad de género y diversidades sexuales y de género, el diseño de herramientas y guías metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género en programas, proyectos y políticas locales, regionales y nacionales y la elaboración, implementación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos con equidad de género y diversidades sexuales en intersección con etnia y clase social.

Con esto, el CIEGMS tiene como objetivos: 1) Realizar investigaciones sobre género, feminidades y masculinidades en intersección con clase social, etnia, orientación sexual, generación y otras categorías de análisis en los ámbitos locales, regionales y nacionales; contribuir a la formación de jóvenes investigadoras/es, en el campo de los estudios de género; difundir los resultados de las investigaciones mediante la docencia, publicaciones e intercambio entre investigadoras/es a nivel nacional e internacional; 2) Aportar enfoques teóricos y metodológicos que permitan incorporar la perspectiva de género a los programas académicos de la Universidad del Valle; 3) Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los pilares misionales, la vida cotidiana y la cultura institucional de la Universidad del Valle; 4) Participar en el diseño y ejecución de políticas de equidad de género en estrecho vínculo con espacios de reflexión y acción de la sociedad civil, mediante la intervención asesoría y la extensión (CIEGMS, 2022).

5. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO CON ENFOQUE INTERSECCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Finalmente podemos observar que al Estado haber aprobado la Resolución a través del Ministerio de Educación, acepta que también hay violencias al interior de las IES, es decir, las IES no son ajenas al contexto colombiano, por ende, en las IES también va a haber un contexto violento. Jurídicamente, el reconocimiento del Estado de que existen VBG en las IES es un paso adelante para empezar a intervenir y reducir esas formas de violencia.

(Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024).

En este capítulo se describen las acciones realizadas para la incorporación de la institucionalización de la igualdad y la equidad de género con enfoque interseccional y perspectiva de género en las actividades académicas, investigativas, de producción intelectual y creación artística (pregrado) y administrativas como oportunidad formativa para docentes, trabajadores/as, personal administrativo y estudiantes en la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.

5.1 Acciones llevadas a cabo por el CIEGMS

Partimos de los postulados de De la Cruz (2009), quien señala que la institucionalización del enfoque de género implica un proceso social y político mediante el cual se legitima la necesidad de establecer acciones estatal desde lo nacional, local e institucional, para mitigar o superar desigualdades de género y promover la participación igualitaria mediante la redistribución de oportunidades y beneficios para mujeres, hombres y personas con identidades de género no hegemónicas y disruptivas, por ello la inclusión de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en todas las áreas del conocimiento desde el Acuerdo 009 de 2022 se materializa en la cátedra de género; como eje transversal en la formación académica, y la asignatura Género, Pluralidad y Diversidades propuesta y ofertada por el CIEGMS como electiva complementaria a la comunidad universitaria de las Sede Meléndez y Sede San Fernando.

Así, la implementación de esta asignatura tuvo la participación de la Vicerrectoría Académica, donde se encontraba adscrita inicialmente, la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo y finalmente la Escuela de Terapia Ocupacional, donde se encuentra adscrita en la actualidad (Docente participante de la formulación de la Política Institucional de Género, comunicación personal, 2024). Sin embargo, se constituye como una asignatura de componente social que se toma por decisión del estudiantado, y no como una asignatura de componente Formación General de los Ciclos Básicos de ninguna malla curricular de las unidades académicas de la Facultad de Humanidades y demás. A continuación, se expone un pantallazo de la página oficial del CIEGMS en la red social Instagram, en la cual se evidencia la difusión de la oferta académica de la asignatura Género, Pluralidad y Diversidades.

Figura 1. Difusión de la oferta académica de la asignatura Género, Pluralidad y Diversidades.

generounivalle
Universidad del Valle - Ciudad Universitaria

**AQUÍ LES COMPARTIMOS
LOS CUPOS Y HORARIOS
DISPONIBLES
2024-2**

Código	Grupo	Día	Hora	hora	Cupo	Campus	Programa
620014C	1	Lunes	10:00	13:00	30	San Fernando	Genérico
	2	Lunes	10:00	13:00	30	Meléndez	Genérico
	3	Martes	14:00	17:00	30	Meléndez	Genérico
	4	Martes	18:00	21:00	30	Meléndez	3256 (Ciencias Sociales)
	5	Miércoles	14:00	17:00	30	Meléndez	Genérico
	6	Jueves	10:00	13:00	30	Meléndez	Genérico
	7	Viernes	8:00	11:00	30	Meléndez	Genérico
	8	Viernes	10:00	13:00	45	San Fernando	384) Contaduría
	9	Viernes	18:30	21:30	45	San Fernando	384) Contaduría
	10	Sábado	8:00	11:00	30	Meléndez	Genérico

47 Me gusta
generounivalle ¡Atención, comunidad estudiantil de pregrado de la Universidad del Valle!

La asignatura "Género, Pluralidad y Diversidades" (código 620014C), ofertada por el CIEGMS, tiene cupos disponibles. Este curso ofrece herramientas conceptuales y prácticas para comprender y abordar temas de género, diversidad y discriminación. ¡Inscríbete y contribuye a disminuir las brechas de género en nuestra comunidad!

Fuente: CIEGMS vía Instagram (@generounivalle) 24 de julio 2024.

Continuando con las acciones implementadas por el CIEGMS, encontramos que este centro tiene una fuerte apuesta por las acciones formativas, es por ello, que desde el año 2020 tiene una

oferta de escuelas de formación virtuales en orientación para la prevención y atención de violencias basadas en género (véase figura 2), así como conversatorios, seminarios, talleres, foros, espacios de escucha, cine foros, Diplomados para la cualificación docente en incorporación de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje y publicaciones científicas en su revista, La Manzana de la Discordia.

Figura 2. Ofertas formativas y lúdicas pedagógicas del CIEGMS.



Fuente: CIEGMS vía Instagram (@generounivalle) 18 de marzo de 2021 y de 18 de octubre de 2023.

5.2 Acciones llevadas a cabo por la Facultad de Humanidades

En su compromiso por disminuir las brechas en base al género, la Facultad de Humanidades realiza la difusión del Diplomado para la cualificación docente en incorporación de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje en todas las unidades académicas, para que el cuerpo docente acceda, de manera voluntaria a esta oferta de cualificación como se observa en el siguiente pantallazo (véase figura 3),

Figura 3. Cierre del diplomado de cualificación docente: La incorporación perspectiva de género en los procesos de enseñanza aprendizaje.



Fuente: CIEGMS vía Instagram (@generounivalle) 25 de julio 2022.

Aunque este diplomado ofrece a los y las docentes herramientas teóricas y prácticas para incorporar la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje, algunos de ellos no disponen del tiempo necesario debido a sus asignaciones académicas y otras responsabilidades. Además, cursar el diplomado puede no ser visto como un beneficio inmediato en términos de desarrollo profesional o impacto pedagógico. En consecuencia, tienden a no considerar la perspectiva de género como una prioridad educativa, ignorando en algunos casos la relación entre su área de conocimiento y los temas de género, lo que limita su capacidad para integrar esta dimensión en su enseñanza.

Según García-Prince (2003), el proceso de institucionalización del enfoque de género requiere una combinación de capacidades intelectuales, técnicas, políticas, personales, operativas, administrativas y financieras de todos los sectores y organismos implicados en la igualdad de

género y los derechos. Es por ello, que desde las instancias administrativas de la Facultad de Humanidades y reconociendo el compromiso ético-político de los programas académicos que se inscriben en esta y su relación con la incidencia, intervención e investigación de sus profesionales en el campo social y cultural, se deben implementar alternativas de convocatoria y participación más efectivas para que el cuerpo docente acceda a estas ofertas de cualificación. Reconocemos también la importancia de que quienes ejercen el poder público demuestren un compromiso genuino en promover una cultura institucional más inclusiva, que valore la diversidad y fomente el respeto.

Este compromiso es esencial para que el logro de la igualdad de género sea un objetivo y un proyecto compartido por toda la comunidad universitaria, por ello, es imperativo intensificar las acciones relacionadas con este enfoque, visibilizar las iniciativas ya en marcha y fomentar la colaboración entre las diferentes unidades académicas de la Facultad de Humanidades. La coordinación y el fortalecimiento de estas acciones contribuirán significativamente a mejorar el impacto y la efectividad de las acciones y estrategias con enfoque de género en la Facultad.

5.3 Sensibilización y eliminación de los estereotipos de género

Antes de empezar con este apartado, es necesario aclarar que para comprender el contexto de las experiencias que se recogen a continuación, las acciones puntuales que se han llevado a cabo responden de manera efectiva a las necesidades e intereses específicos de las unidades académicas involucradas, sin embargo, estas iniciativas no se encuentran articuladas bajo un marco coordinado o directrices provenientes de la decanatura de la Facultad de Humanidades.

Ahora bien, en relación con la eliminación de los estereotipos de género, observamos que las acciones llevadas a cabo han sido en respuesta a las necesidades emergentes que tienen los y las estudiantes. Una tendencia de acción que se ha implementado desde las diferentes Direcciones de Escuela y Programas Académicos es incorporar en sus estrategias de inducción espacios pedagógicos con metodologías de talleres sensibilizadores en los cuales instancias como Campus Diverso, el CIEGMS y las Consejerías estudiantiles y/o Colectivas estudiantiles se articulan,

En la inducción nosotros les hablamos de la Política de género, incluimos que hay un asunto de violencias aquí en la universidad y que no se pueden quedar calladas ni callados. Invitamos estudiantes del programa que hayan estado trabajando con la política y a la Colectiva Cristina Bautista, fueron las mismas estudiantes las que les dijeron que era el género. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio del 2024)

Sin embargo, es importante reconocer que las acciones específicas llevadas a cabo por las distintas unidades académicas responden a la sensibilización y apropiación que tiene cada unidad en relación con la perspectiva de género, frente a ello señalan que,

Yo creo que en el programa se piensa el género antes de que llegue la política, o sea la política obviamente da unas bases, pero la Escuela en general se piensa el género desde su existencia. Seguramente hay acciones que se han llevado a cabo desde antes de la política y después, pero la política representa es un respaldo para que existan estas acciones. (Docente directora de Programa, comunicación personal, julio 02 del 2024)

La perspectiva de género en las Unidades Académicas, como se observa en el caso anterior, no surge meramente en respuesta a la Política Institucional, sino que es un componente integral de su identidad y prácticas desde sus inicios. Lo que sugiere que, aunque las políticas de género proporcionan un marco normativo y respaldo, la sensibilidad y la apropiación de la perspectiva de género en la institución han sido anteriores y forman parte de una tradición arraigada en su estructura y misión. Frente a ello, las acciones específicas de cada Unidad Académica deben verse no sólo como respuestas a directrices externas, sino como una extensión de sus principios fundacionales y prácticas institucionales.

5.4 La perspectiva de género en las estructuras curriculares y actividades académicas

El género como categoría analítica y pedagógica que atraviesa la formación académica de las y los estudiantes se comprende en dos niveles,

El compromiso del estudioso con una historia que incluía las circunstancias de los oprimidos y un análisis del significado y naturaleza de su opresión, y, en segundo lugar, la comprensión académica

de que las desigualdades del poder están organizadas en al menos tres ejes: clase social, raza y género. (Scott, 2002, p. 12)

Es indiscutible que los intereses personales, las trayectorias de vida y las formaciones académicas de los y las profesionales de las distintas unidades académicas influyen de manera significativa en el enfoque y las propuestas de trabajo desde sus respectivos campos disciplinares. En particular, en lo que compete el enfoque de género y la concepción de las necesidades en clave diferencial e interseccional, lo que resulta crucial para abordar de manera efectiva las complejidades inherentes del contexto universitario. En voz de una docente:

En términos del currículo antes de que empezara la Política de género y antes de que estuviera el Centro de Estudios de Género constituido como un Centro de Investigaciones había profesoras que ya venían pensando el género en las investigaciones por la naturaleza de la profesión y por la convicción de que queremos crear espacios donde los y las estudiantes se sientan tranquilas y tranquilos y que podamos construir desde allí. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio del 2024)

La diversidad de experiencias y perspectivas, incluyendo las relacionadas con el género, enriquece el desarrollo académico y profesional. Además, las formaciones académicas moldean las competencias y conocimientos específicos de cada individuo, lo que se refleja en la manera en que abordan los desafíos y diseñan estrategias dentro de su disciplina. Esta interacción entre lo personal, lo académico y lo interseccional no solo fortalece la práctica profesional, sino que también contribuye al avance del conocimiento en sus áreas de especialización, fomentando un entorno académico dinámico y multifacético. A raíz de ello, las diferentes Escuelas y programas como la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano han incluido en sus ofertas académicas programas con un marcado componente en clave del género, como ilustra una docente:

El currículo se ha manejado y se sigue manejando con la perspectiva de género a través de las electivas de una manera muy intencionada y los cursos de fundamentación profesional sí o sí incluyen la literatura que habla del género, por ejemplo, en los cursos de Teoría Sociológica. (Docente directora de Programa, Comunicación personal, 2 julio del 2024)

Es así como, el género cobra una importancia diferencial dependiendo de la disciplina-profesión, habiendo una apropiación intrínseca de las implicaciones formativas, políticas, simbólicas y socioculturales de la perspectiva de género. En estos casos, la Política Institucional se convierte en un soporte y confirmación institucional y legislativa de las concepciones de igualdad y equidad plasmadas en el ethos de programas académicos como el Trabajo Social y Desarrollo Humano que históricamente ha realizado un proceso de autoevaluación consciente y constante de su estructura curricular y la transversalización del género como categoría analítica (Chacón-Gironza, 2018), como explica una docente directora de Programa:

Esa es una apuesta que tiene el nuevo currículo, la nueva resolución ya piensa el género como un eje articulador de la investigación y la intervención, pero igual no, no son apuestas que surgen como desde la política, y la trayectoria de las profesoras en investigación e intervención, no digo los porque no han habido hombres allí han sido mujeres las que han estado haciendo eso y me parece que eso es importante en términos de su investigación son las mujeres las que se han preocupado por eso. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio del 2024)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2018), propone la educación integral en sexualidad como,

Un proceso basado en un currículo para enseñar y aprender sobre los aspectos cognitivos, emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. Su objetivo es preparar a los niños, las niñas y los y las jóvenes con conocimiento, habilidades, actitudes y valores que los empoderan para: realizar su salud, bienestar y dignidad; desarrollar relaciones sociales y sexuales respetuosas; considerar cómo sus decisiones afectan su bienestar y el de los demás; y entender cuáles son sus derechos a lo largo de su vida y asegurarse de protegerlos. (párr. 1)

Por medio de la incorporación de este enfoque en la educación superior, se deberá propiciar por la promoción de los derechos humanos, una formación concientizada sobre la diversidad de género, la adaptabilidad de la educación integral en sexualidad al contexto social, cultural y organizacional y al sistema de valores como la misión y visión de la Universidad, la creación de un espacio universitario más justo e impulsar por una cultura de la paz que propicie relaciones interpersonales pacíficas, tolerantes y de respeto por la intimidad de las personas que habitan el

Campus Universitario (UNESCO, 2018). Es así como la educación juega un papel fundamental en la formación integral de las personas. Un aspecto clave es incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las diferentes actividades académicas. No se trata simplemente de un tema académico, sino de una dimensión esencial que debe integrarse desde las acciones de la vida cotidiana.

Los programas tienen la responsabilidad de crear espacios y condiciones que permitan a los y las estudiantes no solo comprender, sino también interiorizar y aplicar esta perspectiva en sus vidas diarias. Así, se promueve un cambio cultural que trasciende las aulas y contribuye al desarrollo de la sociedad,

Una responsabilidad de los programas sería formar a los estudiantes, generar espacios y generar condiciones para que todos empecemos a incorporar a introyectar, qué es eso de la perspectiva de género no como un asunto académico, sino como un asunto que hace parte de la vida cotidiana. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio del 2024)

Las reflexiones y desarrollos que han permitido los aportes desde el enfoque de la interseccionalidad reconocen las diferentes formas en las que se presenta la discriminación e inequidad de género en la sociedad y a su vez articula con otras categorías sociales, como la raza, la clase social, la etnicidad y la discapacidad, lo que demarcan desigualdades y opresiones sociales, (Bermúdez-Rico *et al.*, 2021), en relación con ello un director de Escuela señala que:

En los programas y cursos tenemos un eje en que el aprendizaje de lengua no es solamente aprendizaje gramatical y de léxico, sino que también tiene una perspectiva cultural, entonces la interculturalidad está presente en todos los cursos (...) obviamente debería implicar también la perspectiva de género, pero creo que ahí todavía nos falta. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

En relación con los procesos de inclusión en las actividades de investigación, un director de Escuela señala que:

En este momento hay profesores muy involucrados, además con el Centro han venido colaborando mucho en darle visibilidad a esos temas, por ejemplo, en un grupo de investigación se hicieron el año pasado varios seminarios y presentación virtuales del tema: “Lenguaje y género” y se han estado haciendo trabajos de diversidad de género y enseñanza de lenguas, de hecho tuvimos dos trabajos de grado en la Licenciatura sobre ese tema y en la Maestría también han estado haciendo varias investigaciones sobre eso, tenemos un estudiante de la Maestría que está estudiando procesos identitarios y lenguaje en la comunidad gay y tuvimos una egresada de la Maestría que hizo su tesis precisamente de los estilos discursivos de la comunidad trans. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Adicionalmente, se destaca la importancia de los proyectos de investigación que abordan la diversidad de género y sexualidad dentro del ámbito educativo. Un claro ejemplo de este compromiso es “el proyecto financiado que investiga la trayectoria de aprendizaje de estudiantes de género diverso, incluyendo gays, lesbianas y personas transgénero” (Docente director de Escuela, Comunicación personal, abril 26 del 2024), Este tipo de iniciativas no solo enriquecen el conocimiento académico, sino que también promueven la inclusión y el reconocimiento de la pluralidad de orientaciones sexuales e identidades de género. A través de la apertura investigativa, esta unidad académica contribuye significativamente a la comprensión y reconocimiento de los fenómenos sociales.

Finalmente, las y los estudiantes señalan la importancia de su participación en los procesos de reforma curricular, puesto a que, desde su perspectiva, han sido ellas y ellos quienes ponen la discusión sobre la mesa en los diferentes programas académicos en relación con el reconocimiento e inclusión de la perspectiva de género en las diferentes mallas curriculares.

La organización y participación del estamento estudiantil a través de sus diferentes representaciones, entre ellas, las colectividades feministas, en el reconocimiento y defensa de la igualdad y equidad de género han elevado a los diferentes programas académicos la necesidad de convertir la cátedra de género en un componente obligatorio de la malla curricular, reconociendo, que los y las profesionales de las ciencias sociales y humanas deben entender y abordar las desigualdades estructurales, históricas y sistémicas que afectan tanto a mujeres, hombres y personas no binarias en la estructura social, es por ello que, han propuesto en los diferentes espacios

de participación, que asignaturas como Género, Pluralidad y Diversidades que actualmente se encuentran en el componente social, se conviertan en asignaturas obligatorias de la malla curricular. Tal como lo señalan las estudiantes:

Había más apoyo por parte de los de los estudiantes alrededor de la implementación, o la vinculación de la Cátedra obligatorio de género en las áreas de las ciencias sociales, porque es necesario tener una perspectiva de género de manera transversal en lo que nosotros estudiamos, pero además porque para ese entonces, que fue el 2019 proliferaron un montón de casos de violencia basada en género en la Facultad. (Estudiante, representante de colectiva estudiantil feminista, comunicación personal, septiembre 23 del 2024)

El estudiantado reconoce que desde las diferentes direcciones de programa y escuela algunos de los y las docentes se han sensibilizado frente a los temas que refieren la transversalización de la cátedra y la perspectiva de género, sin embargo, es importante señalar que en materia, ésta sigue siendo una iniciativa arraigada a las trayectorias de vida de las profesionales, puesto a que, tal como lo indican las y los estudiantes, “el papel de las docentes ha sido clave, de las profesoras mujeres, que también le apuestan a la perspectiva de género o que por lo menos reconocen a las diversidades sexuales y las identidades de género” (Estudiante, representante de colectiva estudiantil feminista, comunicación personal, septiembre 23 del 2024).

Adicionalmente, ponen de relieve una cuestión central en el debate sobre la inclusión de perspectivas decoloniales y feministas en los currículos académicos, especialmente porque son currículos pensados para programas académicos inscritos en las Ciencias Sociales y Humanas. La idea de que los autores negros, mujeres y otras voces marginalizadas pueden ser abordados de manera superficial o transversal en las asignaturas revela una profunda subvaloración de las epistemologías críticas que desafían las narrativas hegemónicas occidentales y patriarcales:

Cuando estaba tomando las clases básicas, noté que muchas personas hacían comentarios y críticas sobre la ausencia de autores negros, mujeres y otros grupos marginados en los programas. La respuesta que recibimos con frecuencia era que esos autores ya estaban incluidos en la bibliografía, aunque fuese de manera limitada, o que la perspectiva de género, por ejemplo, no requería una cátedra específica, ya que podía abordarse de manera transversal. Sin embargo, al avanzar en los cursos, nos

dimos cuenta de que esa transversalización no era suficiente y que la perspectiva de género y otras voces excluidas seguían siendo poco visibles. Además, muchas de las personas que han estado impulsando estos cambios desde la administración enfrentan dificultades en su lucha por lograr una verdadera inclusión de estas perspectivas en el currículum académico. (Estudiante, representante de colectiva estudiantil feminista, comunicación personal, septiembre 23 del 2024)

La propuesta de "transversalizar" las perspectivas de género y decoloniales en lugar de crear cátedras específicas o asignaturas dedicadas es problemática por varias razones. Primero, sugiere que estas perspectivas son opcionales o secundarias en la formación académica, cuando en realidad son fundamentales para cuestionar las estructuras de poder que subyacen en el conocimiento dominante. Como argumenta Grosfoguel (2007), la dominación epistémica occidental perpetúa la exclusión de otras formas de conocimiento, limitando las posibilidades de crítica y transformación social dentro del ámbito académico.

El método simple o básico utilizado en muchos programas escolares a menudo no cambia la organización fundamental del plan de estudios, que todavía favorece a escritores e ideas de países más ricos. Las ideas feministas del sur, como explica Lugones (2010), también abordan cuestiones como la raza y la clase, que son importantes para comprender plenamente lo injustas que son las situaciones. Sin embargo, reconocemos que en algunos programas académicas la dificultad de inclusión de autores, autoras y referentes que representen estas minorías es un reto por el origen mismo de la disciplina, tal como lo señala una directora de programa académico:

Este es un programa nuevo lo que nosotros hemos hecho es capturar bibliografía que nos sea de utilidad para el programa académico porque la profesión en nuestro país es nueva, entonces como es nueva no tenemos muchos recursos bibliográficos propios colombianos, pero nunca he hecho un trabajo como con conciencia de ver si hay un equilibrio entre quiénes son los autores y las autoras que hay detrás de estos textos. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 septiembre del 2024)

La necesidad de incorporar de manera explícita y profunda las perspectivas decoloniales y feministas en los currículos no es solo una cuestión de diversificación, sino de justicia epistémica. La transversalización insuficiente perpetúa la marginalización y diluye el potencial transformador

de estas corrientes críticas. Para que el currículo refleje verdaderamente la diversidad de saberes y combata las desigualdades estructurales, es fundamental que estas perspectivas ocupen un lugar central y sean reconocidas como esenciales en las Ciencias Sociales y Humanas.

6. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUE INTERSECCIONAL PARA EL BIENESTAR UNIVERSITARIO

En este capítulo se describen las distintas acciones de prevención y atención a las VBG y DBG llevadas a cabo para la implementación de la perspectiva de género y el enfoque interseccional para el bienestar universitario en el Campus de la Universidad del Valle- Sede Meléndez al igual que las percepciones de los y las profesionales y estudiantes respecto a ellas.

6.1 Prevención y atención de violencias basadas en género

La universidad del Valle, Sede Meléndez-Cali pone a disposición de la comunidad universitaria el Área de Atención Integral de las VBG y DBG, creada de la mano de la Política Institucional de Igualdad, Equidad de Género, Identidades y Orientaciones Sexuales y no Discriminación de la Universidad del Valle en el año 2022 e inscrita en el mes de noviembre del 2023 a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario. El equipo de profesionales que brindan atención directa e integral a la comunidad universitaria se conforma de tres profesionales de las áreas de conocimiento del Derecho, la Psicología y la Sociología quienes cuentan con experiencia y conocimientos en perspectiva de género para la atención.

El Área de Atención interviene a través de 4 líneas de acción: atención integral, atención psicológica, orientación jurídica y atención social en la que se incluyen las acciones educativas y preventivas. Esta área en articulación con las diferentes dependencias y proyectos de la Universidad analiza y atiende los impactos ocasionados por DBG y VBG y actúa según las necesidades de las víctimas buscando así, la reparación, no repetición y sanción. El enfoque del Área de atención es una apuesta multidimensional en respuesta a las DBG y VBG, por tanto, rige las reparaciones desde su línea jurídica “de acuerdo al Artículo 63.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos” (Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024), que confiere la reparación como Integral, “Hablamos del acceso a la justicia y eso es: asignación de un juez, un investigador, oportunidad de declaración como víctima y por tanto no confrontación con el agresor, esa es la oportunidad para sentir satisfacción de manera punitiva”

(Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024).

A su vez, el área se orienta por la justicia restaurativa “que si bien se trata de sancionar, principalmente se trata de restaurar, enfocándose en las víctimas desde la norma” (Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024), por esta razón, el Área confiere medidas de no repetición para que las personas que ya sufrieron una DBG o una VBG no pasen nuevamente por ello y medidas de prevención para que otros no se conviertan en víctimas, a su vez, disponen medidas simbólicas con las que la víctimas se sientan satisfechas como lo son el perdón público, los monumentos en nombre de las víctimas para honrar sus memorias y construir memoria histórica, las medidas de satisfacción de carácter compensatorio y las medidas de reparación colectiva e individuales. En este orden de ideas, una de las profesionales del Área de atención integral señala que a la fecha,

Tan solo tenemos un caso en el cual la víctima señala que ya hace dos años había finalizado su caso, ya había tenido un proceso de sanción pero que en este proceso ella no encontró reparación y/o satisfacción. Ha sido el único caso en que solo hemos abordado la reparación, entonces estamos en ese trabajo, de saber que es lo que ella necesita para sentirse satisfecha y estamos también en conversaciones revisando con el equipo de trabajo y con otras personas de manera estratégica, qué tipo de reparaciones de manera colectiva se pueden estar implementando en el campus. (Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024)

A través de las medidas de reparación se reconocen a las víctimas con sus características, en contextos, condiciones socioeconómicas e historias de vida específicas y de manera diferencial de acuerdo a sus necesidades, la atención integral requiere que el acompañamiento a las víctimas no sea lineal y estandarizado si no que se ofrezca un acompañamiento que garantice la satisfacción plena y específica de cada sujeto y sobre todo la reparación es acorde a lo que ellas y ellos necesitan para sentirse satisfechas/os. En ese orden de ideas, destacamos que “En el Área está la necesidad de siempre creer en la narrativa de la persona que ha sido violentada, es nuestro principio más importante” (Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024). Según Granda-Torres y Herrera-Abrahan (2020), los procesos de

reparación deben atender a la diversidad de las víctimas, respetando sus derechos y perspectivas para que puedan lograr una verdadera restauración de su dignidad.

La atención integral a las víctimas de violencia de género y discriminación debe centrarse en el reconocimiento y validación de las experiencias narradas por las personas afectadas, “el principio de creer en las víctimas es clave para fomentar un espacio seguro y empático donde puedan expresarse sin temor a ser juzgadas, validar las narrativas de las víctimas es crucial en su proceso de sanación” (Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, comunicación personal, abril 26 del 2024). La validación implica reconocer y aceptar la experiencia emocional de la víctima, lo que les ayuda a sentirse vistas y escuchadas. Esto refuerza su autoestima y disminuye el trauma, es por ello que tanto en el Área de atención integral como en el resto de las dependencias de la Universidad que están orientadas al acompañamiento de estos casos se brinda atención a víctimas de DBG y VBG basado en este principio.

Si bien, el Área de atención integral a VBG y DBG es un actor importante en relación con la atención y prevención dentro del campus universitario, el éxito de la implementación de la Política institucional de género depende del accionar conjunto de toda la comunidad universitaria, tal como lo señala un director de Escuela:

La Política implica que todos los estamentos se involucren y se interesen en la implementación. Los estudiantes tienen un papel fundamental, no son los únicos, pero en la mayoría de los casos son las víctimas de las violencias. Las estudiantes piensan en eso de: “no voy a decir nada” “si digo pierdo la materia”, se sienten desamparadas, pero al mismo tiempo, si las estudiantes no denuncian, uno tampoco sabe, para denunciar ellas también necesitan sentir que van a tener un apoyo de la Institución, si denuncian y no pasa nada, pues es natural que no denuncien. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Teniendo como precedente lo anterior, Engle-Merry (2002), sostiene que la denuncia efectiva está directamente relacionada con la percepción de respaldo institucional y la existencia de mecanismos sólidos que aseguran la protección de las víctimas, sin embargo, identificamos que realizar una denuncia en un contexto Institucional puede significar retos tanto para la víctima como para las profesionales que brindan atención. En relación con la denuncia, identificamos que este

proceso está plagado de procedimientos burocráticos que pueden ser re victimizantes, a lo que se suman las reproducciones históricas de los estereotipos del género en la atención y/o recepción de un caso de VBG o DBG, entendemos que la atención de estos casos debe realizarse teniendo en cuenta el análisis de las situaciones y los contextos en que es producen con un matiz diferente, una matriz orientada por las perspectivas de género.

Dado lo anterior, los procesos de denuncia de VBG y DBG en algunos casos están sesgados por los imaginarios de género, ya que muchas de las personas que reciben estas denuncias en el contexto institucional son profesionales cuyas construcciones y configuraciones socioculturales pueden influir significativamente en su percepción y manejo de los casos. Estos profesionales a menudo poseen visiones tradicionales y estereotipadas sobre los roles de género, lo que puede llevar a la minimización, invalidación o incorrecta interpretación de las denuncias, perpetuando así la desconfianza en el sistema y la falta de justicia para las víctimas. Por tanto, adicionalmente a la VBG y DBG las víctimas se enfrentan a situaciones frustrantes que les permean de sensaciones en las cuales no denunciar es una vía para evitar aumentar su malestar y sufrimiento. Tal como es señalado por un director de Escuela:

También a veces hay profesores y profesoras que siguen teniendo una visión muy conservadora, digamos que la educación y cultura de uno está muy naturalizado y uno no se da cuenta, y hay gente que ni siquiera hace el esfuerzo o el intento. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Una directora de programa señala que, a través de la articulación con la Consejería estudiantil se potencian las posibilidades de realizar acciones sensibilizadoras que impacten positivamente a la comunidad estudiantil, manifiesta que fomentar espacios en los cuales los pares académicos acompañen y/o dirijan los procesos se adecuan mejor a las necesidades de los y las estudiantes, la directora de Programa expone que:

A través de la Consejería se identifican personas que están teniendo dificultades con su identidad u otros temas relacionados con el género y la violencia de género, ellos saben a dónde orientarlos y les hacemos seguimiento a esos casos. Con la Consejería estamos todo el tiempo conversando, se discuten y revisan los casos y de acuerdo con eso pedimos apoyo en el área que corresponda. La

Consejería ha podido florecer ahora con eso de incluir el género, de interrogarse y de pensarlo, porque hemos tenido dos directoras recientemente que lo han pensado. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio del 2024)

Adicional a ello, el proyecto: Campus Diverso, hace parte de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario desde febrero del 2024, al igual que Campus, la Política de Discapacidad e Inclusión, el Área de Asuntos Étnicos y Universidad Saludable son proyectos que actúan en respuesta de las necesidades de la comunidad universitaria. Campus, centra su accionar en el reconocimiento, reeducación y sensibilización en relación con las diversidades sexuales e identitarias en la Universidad del Valle (Vicerrectoría Académica Universidad del Valle, s.f.). En relación con la prevención y atención de DBG y VBG, el profesional coordinador de Campus señala:

Yo fui estudiante aquí y ahora trabajo acá, desde este lugar y con un rol distinto estoy contribuyendo a la construcción de dinámicas sanas en el campus universitario y a la transformación de los imaginarios a través talleres de sensibilización en las diferentes áreas y con quienes quieran y puedan participar, creo que eso tendría un poco que ver con la manera en que la diversidad sexual existe en el campus universitario. (Profesional coordinador del proyecto, comunicación personal, 4 septiembre del 2024)

De la misma manera, Campus Diverso trabaja mancomunadamente con el Área de atención integral de VBG para mitigar las situaciones de VBG y DBG abarcando a su vez las diferentes interseccionalidades que cobijan a las personas con orientaciones e identidades sexuales diversas, Campus se vincula a otras instancias de la universidad para ofertar servicios de atención desde medicina familiar, Psicología, Trabajo Social, Educación Física y Deporte en aras de brindar acompañamiento a las personas LGTBIQA+ y que estas se sientan acompañadas en su proceso formativo.

Campus se vincula con a las distintas colectividades estudiantiles y realizan actividades culturales, sensibilizadoras e investigativas, adicional, realizan diversos talleres en los diferentes escenarios del campus y con diferentes actores:

Hemos tenido la oportunidad de realizar talleres con el personal administrativo, hemos trabajado con el área de seguridad y vigilancia, con el personal de aseo y asuntos varios, con los del restaurante universitario, con Bienestar Universitario, con Salud Ocupacional y con los sindicatos, como por ponerte un ejemplo. (Profesional coordinador del proyecto, comunicación personal, 4 septiembre del 2024)

6.2 Mecanismos legítimos de denuncia y acciones de reparación Individual y Colectiva

En el contexto de las VBG y DBG, tanto la reparación individual como la colectiva requieren de acciones que involucren a toda la comunidad educativa, promoviendo espacios seguros y mecanismos de denuncia accesibles. Un director de escuela señala una experiencia a raíz de un caso puntual, del cual, deriva una acción de e reparación:

Tuvimos un caso con uno de los profesores contratistas, obviamente apenas supimos del caso, decidimos no renovar el contrato al profesor y en el Consejo de Escuela estuvimos discutiendo acerca de acciones para hacer con los estudiantes, en donde sepan que si hay alguna situación que puedan identificar como acoso no tengan miedo y puedan acudir al director del programa, o al profe del Departamento, etcétera. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Esto coincide con los principios de reparación colectiva, que incluyen no solo la sanción individual, sino la transformación de las estructuras institucionales que permiten o invisibilizan las violencias de género. Es por lo que la reparación colectiva también abarca la creación de espacios donde los incidentes de violencia sean visibilizados de manera adecuada, es así, como un director de escuela señala que:

Hace un tiempo también habían pegado unos papeles por ingeniería que decían que unos estudiantes eran abusadores y el año pasado también le hicieron muchos grafitis a un profesor que presuntamente había tenido una situación en relación con una violencia de género. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Este tipo de manifestaciones revela la falta de confianza en los canales formales de denuncia, lo que exige una reestructuración de estos. Según Jancik (2021), la aparición de “funas” o

denuncias públicas refleja una demanda de justicia social que se enfrenta a la percepción de impunidad en las instituciones. Esto destaca la necesidad de crear procesos formales de reparación que fortalezcan la confianza y proporcionen respuestas efectivas. Frente a este hecho, el estudiantado señala que,

Hasta que se le brinde seguridad a la persona que denuncia, se van a seguir realizando escraches y denuncias públicas, incluso hay comunidades dentro de la universidad en las cuales se ha aplicado, como quien dice la justicia a mano propia. Los escraches se hacen porque muchas veces las personas que son agresoras no tienen que esconderse, no tienen que preocuparse por su seguridad, sino que muchas veces al contrario es la víctima quien tiene que pensarse todos esos panoramas. La denuncia pública y el escrache de todas formas han estado históricamente en la lucha social, la denuncia y surgen también a partir del reconocimiento de que los mecanismos y organismos que están dirigidos y creados para esto no está funcionando. (Estudiante, representante de colectiva estudiantil feminista, comunicación personal, septiembre 23 del 2024)

Como se señala en el relato, las denuncias públicas emergen como respuestas ante la ineficacia de los mecanismos formales y la falta de confianza en la institución, un fenómeno documentado históricamente en la lucha social. González-Magaña (2023) señala que las víctimas al no encontrar respuestas en las estructuras institucionales, recurren a la agencia individual y colectiva, como lo señala el estudiantado “también alrededor justamente de la agencia que tienen las víctimas, se visibilizan estas cosas” (Estudiante, representante de colectiva estudiantil feminista, comunicación personal, septiembre 23 del 2024) y al mismo tiempo se reconocen las fronteras entre víctima y victimario, identificando a su vez que cada caso es único y complejo.

7. INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y VISUALES

En este capítulo se describen las acciones realizadas para la incorporación del lenguaje incluyente en las comunicaciones orales, escritas y visuales y la promoción de espacios incluyentes en la Facultad de Humanidades en la Universidad del Valle-Sede Meléndez.

El habitus lingüístico se comprende como una producción sociocultural que tiende a su reproducción, en nuestras sociedades se instituye al capital lingüístico heteronormativo (él y ella) como legítimo en la distribución del lenguaje y sus funciones, instaurando en este, valores y sentidos, que legitiman el prestigio de un lenguaje prioritariamente masculino. Así, siendo la Universidad del Valle un reflejo de la composición social, cultural y política de la sociedad colombiana, su capital lingüístico se encuentra constituido por formas de comunicación referidas a lo masculino, posteriormente a lo femenino y como punto de quiebre, se encuentra el capital lingüístico creado por las personas con cuerpos y expresiones de género no hegemónicas, consideradas subalternas y disidentes, construido colectivamente para la representación, resignificación y reivindicación de toda la población universitaria que habita el Campus Universitario, para “poder permitirle a todos, todas y todes los que están en un espacio que se sientan que hacen parte de ese espacio desde el lenguaje” (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 de julio de 2024).

En este panorama, la sexta línea de la Política oficializa una necesidad sentida por las poblaciones diversas, con la implementación del lenguaje incluyente en las comunicaciones orales, escritas difundidas desde la Universidad. Particularmente, en la Facultad de Humanidades, este aspecto de la Política se presta para debates académicos, profesionales y epistemológicos relacionados sobre el sentido del lenguaje incluyente, el lenguaje no violento y sus implicaciones para la convivencia dentro del Campus Universitario. Dentro de las cuestiones llamativas de las discusiones, encontramos la noción de lenguaje incluyente como la construcción de una sensibilidad, “estamos trabajando mucho en esa sensibilidad es primero, pues por una razón fundamental es que estamos formando docentes” (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 de julio del 2024).

Así, la comprensión sobre el lenguaje incluyente y su implementación es atravesada por una reflexividad sobre el ejercicio profesional y las implicaciones que tiene en la posterior intervención de los, las y les estudiantes egresados en sus funciones. De esta manera, se implementa desde el sentido de la conciencia del impacto que genera o podría generar el uso del lenguaje incluyente en las personas, propiciando espacios para el debate, las propuestas y un uso centrado en el reconocimiento del otro,

Se habla más de sensibilidades y luchas entre grupos en los que finalmente se impone se impone a modos y formas de expresión y termina normalizado entonces por el lenguaje, nos modifica nuestras identidades, pero también los seres humanos van haciendo cambios al lenguaje. (Docente director de Programa, Comunicación personal, 4 de julio del 2024)

Por tanto, el lenguaje incluyente se presenta como una consideración por la diferencia, en tanto, debería ser la norma y no sólo una opción categórica gramatical, por tanto, “es casi que fortalecer un espacio formativo desde la diferencia y no desde la inclusión de ver cómo adaptamos sujetos al sistema”. (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 de julio del 2024)

La relación convivencia-lenguaje incluyente se presenta como un aspecto pertinente, cuando se piensa en el impacto de la intencionalidad de su desuso, reposamos directamente en la violencia simbólica, donde se arranca “sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas expectativas sociales, en unas creencias socialmente inculcadas” (Bourdieu, 1999, p. 173), “Se propone utilizar sustantivos colectivos y ese tipo de opciones incluyentes y a la vez son gramaticales, porque incluso en la misma Escuela hay resistencia a la propuesta del lenguaje” (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024).

La implementación del uso del lenguaje incluyente respaldada por la Política se posiciona en juego de poder simbólico sobre la legitimidad por la diferencia y la otredad, enunciada desde sus propias normativas y sus opciones frente un poder ya preexistente que permea las experiencias dentro del Campus Universitario. Sobre esto, un docente director de Escuela señala,

Bueno de hecho, nosotros tenemos algunos colegas que dicen que esa categoría gramatical no existe, que no se debe decir así, y se argumentan también en los postulados de la Real Academia, entonces

digamos que internamente no hay un consenso, lamentablemente. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Le han dado uso al lenguaje, como este cambia de la variación lingüística existe, es decir, en el uso de la lengua, existen 9 variantes. Entonces, se habla de una estándar y el estándar el famoso estándar es una variante más que hace parte del uso de una de unas minorías en ciertos espacios. (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 de julio del 2024)

Estas posturas privan a los grupos sociales que contienen diversidades un lugar para habitar sin la sombra constante de la violencia y la exclusión impuestas por un modelo social patriarcal y colonial, suponiendo que “las condiciones lingüísticas de quienes son considerados aptos para sobrevivir” (Butler, 1997, p. 22). El lenguaje incluyente como propuesta sociolingüística deviene de la búsqueda por la igualdad y expresión libre entre los géneros existentes y emergentes. En tanto un docente explica,

Cuando hablamos de sociolingüística, a lo que estamos haciendo referencia es a los modos en los que los seres humanos se comunican, sin embargo, son los grupos humanos y los grupos sociales, quienes van generando las normas. (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 de julio del 2024)

Tradicionalmente, hay unos usos del lenguaje en que de alguna manera se privilegia el género masculino, entonces el lenguaje incluyente lo que busca es usar unas fórmulas gramaticales y una fórmula del lenguaje en donde se privilegia el género femenino u otros géneros también quedan reflejados representados”. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

El consenso sobre la aceptación de su uso y el debate sobre lo apropiado en relación con lo gramático del lenguaje pierde de vista la construcción social y cultural del mismo para la existencia y permanencia de todos los grupos sociales. Con esto, se encuentra a la Real Academia como “un poder legitimador que suscita el consenso de los dominadores como de los dominados” (Bourdieu, 1987, p.13), construyendo una forma específica de mundo, que impone ciertas maneras de comprender y adaptarse al mundo social, a partir de un acuerdo explícito (un sentido común) que supone relaciones de poder y subordinación, generando y manteniendo acuerdos sociales no equitativos. Es así como, “los discursos sobre el mundo social, aunque se presenten como

científicos, constituyen casi siempre estrategias de imposición simbólica” (Bourdieu, 1998, p. 251, 311).

Una forma de sedimentar un discurso hegemónico es el ámbito académico es la escritura de los trabajos académicos, donde estudiantes ha encontrado dificultades para llegar a consensos con los, las, les docentes sobre el uso correcto de lenguaje,

En relación con los trabajos, hay profesores que no están dispuestos a aceptar trabajos con lenguaje incluyente, nos dicen que no hace parte del léxico, que las normas APA no reconocen esta forma de escribir como legítima; y por otro lado hay profesores que no ponen problema por ello. (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Contradicción diciente en una Facultad como la de Humanidades, cuyo foco son los aspectos sociales y lingüísticos, pero al mismo tiempo, se encuentra en los, las, les estudiantes un ejercicio autónomo de normalizar el uso del lenguaje incluyente en el mundo académico, por tanto, lo generacional aparece como un punto de inflexión entre los discursos, posicionando la diferencia entre estudiantes y docentes en la comprensión del uso del lenguaje incluyente,

Los cambios lingüísticos son generacionales, es decir, existe un rechazo casi que natural y orgánico de las nuevas generaciones a lo que había antes, sin embargo, este es el papel de los estudiantes, porque finalmente son ellos y ellas las que llegan con todas estas diversidades. (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 de julio del 2024)

Frente a esto, el lenguaje incluyente se presenta en sí mismo como una acción ético-política para generar conciencia en algunos Programas académicos, transformando la implementación no sólo en una exigencia gramatical, sino una oportunidad para la reflexividad sobre la violencia que se ejerce por medio del lenguaje. Otras acciones que posibilitan el uso del lenguaje incluyente se ven relacionados con generar sensibilización, una docente directora de Programa lo plantea:

Generamos conciencia, puedo citarle dos cosas que han pasado una tiene que ver con el manejo que se hace en las a través de las redes, donde siento que se utiliza un lenguaje incluso violento, estigmatizante y que discrimina entonces ahora estamos haciendo unos en vivos, como parecidos a

un podcast, preguntándole a los estudiantes cuando a través de sus redes, o sea cómo manejan sus redes y si alguna vez han violentado a alguien o lo han discriminado a través de su lenguaje. (Docente Directora de Programa, comunicación personal, 2 de julio 2024)

En tal caso, el respaldo que brinda la Política al uso del lenguaje incluyente dentro y fuera del Campus Universitario es el primer paso, su aceptación y apropiación dependerá de los, las y les receptores de esta. Se encuentran respuestas dicotómicas donde las acciones de Política pueden ser vistas como una obligación,

Yo no le digo ni siquiera a los profesores y a las profesoras porque me parece que es una imposición, particularmente tengo un profesor que es el súper lingüista clásico, clásico, clásico y con el tocar el tema es la cosa complicadísima del mundo y tiene argumentos para decir porque así no hacer uso del lenguaje. (Docente directora de Programa, comunicación personal, septiembre 02 de 2024)

La apertura a su uso constituye un proceso de concientización de su pertinencia en relación con la convivencia y el relacionamiento desde el respeto, no sólo la apropiación gramatical legitimada sobre una sola forma de construir el lenguaje socioculturalmente,

El hecho de que nosotros los profesores incluyamos y demos esa visibilización, para el reconocimiento y fortalecimiento de la identidad beneficia ese aspecto de la visibilidad, pero no va a transformar por sí solo la realidad de esos grupos, si todos usamos el lenguaje inclusivo, pero sigue habiendo violencia no estamos haciendo nada. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Cuando la cuestión se retoma sólo desde la lingüística, se pierde de vista la necesidad social por la cual existe y se insiste en el lenguaje incluyente, la necesidad de expresar e incluir los géneros desde el poder simbólico del lenguaje y desnaturalizar su binarismo, para dar apertura a las diferencias y propiciar procesos de inclusión y reconocimiento desde lo espacial hasta lo escrito, el cual se relaciona directamente con lo académico y la producción intelectual. Como expresa una de las estudiantes entrevistadas, se trata de “poder reconocer a partir de cómo funciona el mundo y cómo nos da esa perspectiva de género, un entendimiento sobre cómo funciona la relación de

género o las relaciones de opresión o desigualdad” (Estudiante No 1, comunicación personal, septiembre 23 de 2024).

De este modo, pensarse, aplicar y apropiar el lenguaje incluyente corresponde a “marcos teóricos e investigativos que reconocen la existencia de distintos géneros (masculino, femenino, andrógino, transexuales) en los que se visibilizan necesidades, problemáticas y discursos en búsqueda del reconocimiento, derechos y deberes que reflejen equidad con el fin de establecer diferencias significativas entre las categorías género y sexo” (Tobos-Vergara *et al.*, 2014, p. 61).

Es reconocer la problemática estructural, ¿no? Entonces, hay una necesidad de comunicarse verbal, de manera escrita, de manera visual, de una forma ¿cierto? que comprenda esa perspectiva de género, pues digamos las condiciones o las opresiones, por ejemplo, de género o hacia las mujeres raciales. Creativamente, puede ser de muchas formas; incluso tradicionalmente existen formas de verbalizar y escribir de esa manera. (Estudiante No 1, comunicación personal, septiembre 23 de 2024)

¿Dónde quedan las diversidades en la espacialidad del Campus Universitario? Sus lugares y no lugares

Creo que hay un desafío muy grande alrededor de cómo la Universidad debería estar dirigida a crear y construir comunidad, pero estamos muy desconectados. (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Al pensar en la Universidad, nos encontramos con el Campus Universitario como una expresión material y simbólica, tal micro mundo se representa bajo la forma de un espacio multidimensional constituido por valores de diferenciación y distribución (Bourdieu, 1989), que a su vez, están compuestos por toda propiedad activa que configura este universo social, donde se encuentran el estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo como agentes y grupos de agentes acantonados en diferentes posiciones, construyendo un campo de fuerza donde convergen el capital material y el capital cultural.

En este campo de interacción social se constituye el ejercicio de la ciudadanía, democracia y convivencia universitaria como horizontes para el mejoramiento de las relaciones dentro de la

Institución, teniendo en cuenta que “la universidad y su administración debe estar dirigida a crear y construir comunidad; esto en una perspectiva de la seguridad, que es algo que se suele hablar mucho cuando hablamos de prevención también, ¿no? ¿Cómo generar espacios o personas que estén en espacios que hagan ese espacio seguro?” (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 septiembre de 2024).

Así, para esta estudiante, la intencionalidad por la inclusión deberá conversarse no sólo desde el reconocimiento de las diversidades que habitan la Universidad, sino también, desde la posibilidad o imposibilidad de sentirse seguro, segura y segura habitándola. Condensando así, la problemática por la no inclusión desde una postura socio-espacial que permita traspasar la Política, los debates y las teorías al Campus Universitario, para que se transforme su estructura física y su cultura organizacional.

La transformación del Campus Universitario para que sea un espacio más incluyente inicia desde los espacios no físicos, el hábitus, la conversación y el encuentro, estos son no lugares que no son adecuados sino creados por los, las y les estudiantes,

Ha sido una cuestión de los estudiantes el ejercicio de configurar espacial y simbólicamente el Campus de una forma en la que puedan habitar los espacios que se realizan por parte de las colectividades alrededor del género y lo étnico-racial. (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Desde lo académico, en lo cultural y lo social debe haber espacios en el Campus donde se den conversaciones sobre las problemáticas sociales, desde el capacitismo, desde el racismo, el sexismo, donde puedan conversar todos y todas. (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Así, la convivencia universitaria presupone un apropiamiento de lo que se habita y propicia que personas que cuentan con características diferenciales y necesitan estar mancomunadamente en una Institución que no se siente segura en su totalidad, comprendido como colectivas feministas, colectivas afro, colectivas políticas y otros espacios no físicos que contemplan las necesidades de las poblaciones, las cuales contienen exigencias que propician la creación de no lugares como el Campus Diverso, como la respuesta institucional a las problemáticas relacionadas con las personas

pertenecientes a la población LGTBIQA+, “Los espacios que son promovidos por espacios institucionales como Campus Diverso y demás, culturalmente es muy poderoso porque inicia y provoca mucha discusión y eso es súper importante” (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024).

La inclusión espacial en el Campus Universitario se encuentra demarcado por algunos hitos como la creación de baños neutros, acción liderada por Campus Diverso con el apoyo de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, quienes desde el año 2016 han llevado a cabo procesos relacionados con la implementación de baños neutros como apuesta por un Campus Universitario seguro e inclusivo para todas, todas y todes,

Bajo el eslogan “Toda persona puede usar este baño, independiente de su identidad y/o expresión de género”, ocho (8) señaléticas fueron instaladas en el campus de Meléndez: dos en la parte trasera de los auditorios del edificio E26, Facultad de Ingeniería; cuatro en el primer piso del edificio E20, Facultad de Ciencias Naturales y Exactas y dos más en el edificio D4, Salud Ocupacional. Es importante destacar que las señaléticas implementadas reconocen a las personas con diversidad funcional y diversidad sexual en el propósito de continuar con las acciones de inclusión y la política del respeto por la diferencia. (Vicerrectoría Académica Universidad del Valle, s.f.)

Por otra parte, el grupo de mujeres STEM de la Universidad del Valle lideró el proceso de creación de una sala amiga de la lactancia del Campus Universitario (estudiantes, docentes y personal administrativo) a partir de la aprobación de la Política de género, con el apoyo de la Vicerrectoría de Bienestar y la Dirección de Infraestructura, el 10 de agosto del 2023 se inauguró el Lactario. Dentro de esta propuesta de inclusión se encuentra la creación de un “jardín infantil que asegure la cercanía de madres e hijos en el entorno universitario, serán el camino seguro hacia la dignificación de las mujeres que asumen su maternidad, señalaron profesores y directivos” (Agencia de Noticias Univalle, 2023)

A pesar de esto, el paso de lo simbólico a lo espacial en cuanto a los espacios incluyentes continúa siendo una problemática difícil de materializar en algunos espacios del Campus Universitario, en Facultades como la de Humanidades, como indica una docente:

Creo que la Universidad no ha pensado muy bien eso, ha pensado los espacios incluyentes desde los simbólicos, pero desde lo real no, porque nosotros en la Facultad de Humanidades no tenemos espacios incluyentes para personas con ciertos tipos de discapacidades para personas con ciertos diagnósticos, y los estudiantes siguen sintiéndose que yo les hice un favor cuando busque un salón en un primer piso cuando buscamos que haya una persona con intérprete, siguen sintiendo que nosotros les hacemos un favor, no que sienten el derecho. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 de julio de 2024)

Es por esto, que la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género deberá comprometerse con la implementación y mantenimiento de espacios incluyentes dentro del Campus Universitario, incorporando este aspecto como una línea explícita, pues como ocurre con el lenguaje incluyente, esta funcionaría como un respaldo institucional, que brindaría obligatoriedad a la realización y apropiación de estos espacios.

Finalmente, la implementación del lenguaje incluyente, la creación de espacios incluyentes físicos y simbólicos es esencial para garantizar que todos los miembros de la comunidad académica (estudiantes, docentes, personal administrativo y otro) logren habitar y participar democráticamente en el proceso formativo y para que la discriminación y el acoso sean acciones menos normalizadas. Los procesos culturales de inclusión representan una oportunidad para enriquecer el ambiente académico y promover una cultura de la paz, donde el aprendizaje sea colaborativo y diverso.

La existencia de una Política supone un marco normativo que orienta estas acciones y la veeduría de las acciones de implementación llevadas a cabo, la intencionalidad de esta línea estratégica deberá verse traducida en prácticas concretas que promuevan la comprensión del impacto del uso del lenguaje incluyente, la intencionalidad del lenguaje incluyente como línea estratégica se presenta como una oportunidad de abordar las disparidades existentes y construir lugares simbólicos y físicos que aseguren la seguridad física, mental y psicológica de las personas diversas. Al contemplar estas acciones concretas y sus contradicciones, encontramos que la Universidad se encamina en transformar su cultura institucional paso a paso, impulsada por los, las, les estudiantes y docentes comprometidos y comprometidas con la promoción de lugares simbólicos y físicos que abracen la diversidad.

8. IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES

En este capítulo se describen los impactos que la implementación de la Política institucional de igualdad y equidad de género ha tenido en las relaciones sociales entre docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle-Sede Meléndez.

La Universidad del Valle como institución se constituye como un hecho social del cual deviene la experiencia colectiva de estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios varios que se construye en el Campus Universitario, se convergen en la misma “tradiciones culturales, políticas y religiosas” (Brismat, 2014, p. 32), consolidando así, “las creencias y todos los modos de conducta instituidos por la comunidad” (Durkheim, 2001, citado en Brismat, 2014, p. 32). En este sentido, esta IES puede ser comprendida a partir de lo que expresa una docente como:

Es una institución que está encargada de producir conocimiento útil a la sociedad en la que está inmersa y cuando digo conocimiento útil, no me estoy refiriendo solo a la instrumentalización del conocimiento, sino también al tema de, sobre todo porque esta universidad es pública y porque yo vengo de las Ciencias Sociales, tiene que abogar por la justicia social, la justicia ambiental o la justicia territorial. En todo caso, la justicia con sus máximos, con todos los apellidos que uno le quiera poner a la justicia. (Docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024)

Así, las relaciones sociales dentro de la Institución ocurren en “engranajes a nivel meso social que articulan los procesos macro y micro sociales, y tienen como finalidad la internalización, la transmisión y la permanencia de determinadas pautas de representación y acción” (Bourdieu, 2002; Giddens, 1993 citado por Brismat, 2014, p. 35). Tanto estudiantes como docentes son actores sociales dentro y fuera de esta, “capaces de comprender el mundo, reflexionarlo y transformarlo con su acción” (Bourdieu, 2002; Giddens, 1993 citado por Brismat, 2014, p. 35), donde el impacto de la implementación de la política institucional de género en estas relaciones sociales se presenta de forma multidimensional pues, “los actores sociales son capaces de desplegar procesos de

resistencia abiertos o larvados, de corta o larga duración; incluso, pueden generar altos grados de oposición en (y en contra de) los marcos institucionales” (Brismat, 2014, p. 35).

El orden de género dentro del Campus Universitario funciona como un reflejo de la sociedad así nació siendo una institución solo para hombres, que la sobre habita, la cual presenta, como lo explica una docente:

Una crisis social muy fuerte que permea el funcionamiento de la Universidad, relacionada con la politización o más bien, la politiquería de las universidades, porque quien financia en últimas una universidad es, en este caso, el Departamento, es la gobernadora o el gobernador que esté a cargo y ellos deciden un poco también como las orientaciones y las directrices. (Docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024)

Generando contingencias sociales, culturales y políticas que se relacionan con la influencia política que tiene la administración del Departamento sobre las problemáticas relacionadas con el género; de esta manera, la apropiación de la Política Institucional de Género de la Universidad del Valle es comparable con “la incidencia del tema de la Política en este Departamento, Valle del Cauca, y la Universidad es un claro ejemplo de ello. Entonces nos movemos en esa maraña y perdemos, digamos, el horizonte teleológico para lo que existe la Universidad” (Docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024). Con esto, la implementación de esta Política y su impacto dependerá del “grado de variación entre gentes diferentes, no sólo en cuanto a estructuras sociales y morales, sino también en lo que a orientación cognitiva se refiere” (Karl Mannheim, 1949, citado en Douglas, 1996, p. 29).

Con esto, la relación docente-estudiante se construye a partir de un contrato didáctico, donde se encuentran “los comportamientos del docente que son esperados por el estudiante y el conjunto de comportamientos de los estudiantes que son esperados por el docente” (Ávila, 2001). Las problemáticas relacionadas con el género dentro del Campus Universitario ocasionan un malestar que se encuentra en el medio de la relación docente-estudiante. Aunado a esto, está interpelada por intereses políticos institucionales y estudiantiles, propiciando así, relaciones “polarizadas, donde los estudiantes perciben a los docentes como sus enemigos, como si no entiéramos los procesos que están viviendo, que están agenciando, como si fuéramos en oposición a sus procesos” (Docente

de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024); así mismo, se considera que la apropiación, la promoción de los aspectos relacionados con la aplicación de la Política en el Campus Universitario y el apoyo a las acciones institucionales, estudiantiles, organizativas y colectivas realizadas para su visibilización se comprenden como,

Algo sujeto a la voluntad del cuerpo docente y de los programas académicos, donde los y las profesores deciden si toman las herramientas que brinda la Política como las capacitaciones y los cursos sobre cómo incluir la perspectiva de género, si aprenden sobre la ruta de atención para las violencias basadas en género y si acompañan a les estudiantes en los procesos cuando estas ocurren. En ocasiones, el profesor se convierte en una extensión del interés institucional y se dilatan los procesos. (Estudiante No 3, Comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Así, la implementación de las líneas estratégicas de la Política en los programas académicos depende de la intencionalidad del docente, como retoma un docente director de Escuela de la Facultad de Humanidades:

Siempre hay excepciones de unos profesores y profesoras que tienen ciertas complicaciones con diferencias de opinión, etcétera (...) Desde la aprobación del Acuerdo (...) hay como una idea de que el lenguaje inclusivo es algo opcional, que la gente no lo ve como parte de la Política y que al menos hay que tratar de usar, por ello hay gente que lo usa y gente que no, hay gente que es muy firme con que no es una categoría gramatical y no tiene que ver nada con lo social. Siento que en general hay una situación de tolerancia (...). (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024)

Siendo así, la relación docente-estudiante se construye desde el malestar y la búsqueda por su liberación, ocasionando sentimientos de inseguridad y minusvalía que dificulta la interiorización de la Política y su apropiación en los estamentos de la Universidad; sobre todo en lo relacionado con los asuntos disciplinarios cuando se presentan casos de VBG y/o DBG pues, como expresa una docente y una estudiante:

Los estudiantes y las estudiantes no sienten que hay un respaldo institucional (...) Hay una desconfianza de seguir los procedimientos que están establecidos, porque estos no han dado

respuestas efectivas en los momentos que se requieren y están todavía ahí muriéndose en la ley de los justos (Docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024).

A pesar de que la Universidad tiene una postura política muy importante al ser una universidad pública, el de la perspectiva de género y la ruta ha recaído en nosotras las colectividades feministas (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 septiembre 2024).

Así, en esta coyuntura, el cuerpo estudiantil argumenta que los y las docentes deberían cumplir un papel de mediadores entre las, les, los estudiantes, la institución y su administración, procurando “para atender los factores múltiples que le afectan con provisión de protección individual o circunstancial” (Lucas, 2012; Pantoja y Campoy, 2009, citado en Suero-Moreta y Ferriol, 2020, p. 15). De acuerdo con el relato de una estudiante, “debe haber voluntad política para tener en cuenta como esa implementación va de acuerdo con las necesidades de la comunidad universitaria de una forma integral” (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Pese a estas problemáticas, la creación e implementación de la Política Institucional de Género proporcionó una ruptura epistemológica en la Universidad que abrió las puertas a diálogos organizados desde el estudiantado, el cuerpo docente y las instancias institucionales como Campus Diverso, que ha dado como resultado un cambio en las actitudes frente a la población LGTBIQA+ universitaria y una visibilización a las diversidades de manera física y simbólica en el Campus Universitario. Como expresa el Coordinador de Campus Diverso:

He evidenciado cambios, los profesores acuden bastante a Campus Diverso. Los estudiantes se sienten menos violentados por su identidad, por ejemplo, una persona trans o no binaria, no se siente tan violentada como antes porque los profesores y las profesoras están más sensibilizados. (Coordinador del Área, comunicación personal, 04 septiembre de 2024)

Herramientas como los talleres, los cursos y acercamientos pedagógicos dictados por el CIEGMS y Campus Diverso hacia el cuerpo docente, el personal administrativo y otros servicios como seguridad y vigilancia y el personal de servicios varios han permitido una apertura que ha comenzado desde la tolerancia, procurando por la creación de un ambiente más seguro, como expresa el Coordinador de Campus Diverso:

A partir de los talleres con el personal de servicios básicos, por ejemplo, los jardineros, uno diría “¿qué tienen que ver?”, pero sí el jardinero ve a una persona no binaria o trans, sabe que es una persona diversa, no sabrá manejar la terminología, pero lo conocen por los talleres que se realizan, el componente pedagógico es muy importante. (Coordinador del Área, comunicación personal, 04 septiembre de 2024)

El personal de vigilancia debido a los talleres ya sabe, entonces claro hay una un poco de predisposición, porque eso es también importante reconocerlo como que “no la podemos embarrar”, pero eso demuestra que hay una intención”. (Coordinador del Área, comunicación personal, 04 septiembre de 2024)

La necesidad de que el cuerpo docente se apropie de la Política es imperativa para su funcionamiento y prosperidad, así como la intersectorialidad entre las instancias institucionales que procuran por la veeduría de estas acciones y los programas académicos; en voz del Coordinador de Campus Diverso:

Ha habido cambios en las interacciones de manera significativa, porque las personas ya no se sienten tan violentadas. Por el hecho de venir haciendo talleres desde hace 5 años todos los años, todos los semestres, puedo dar crédito de que esas dinámicas han cambiado, porque estamos trabajando en más sinergia. (Coordinador de Campus Diverso, comunicación personal, 04 septiembre de 2024)

La instauración de la Política Institucional de Género se configura como un respaldo para estudiantes, docentes y personas pertinentes al personal administrativo y otros servicios para la defensa del Campus Universitario como un espacio para todas, todos y todes y para una transformación ideológica, que generacionalmente inicia con el estudiantado en las aulas, como lo ilustra una docente y estudiante:

A mí me parece que la política le ha ayudado a las y los estudiantes a comprender que tienen derechos y que, aunque sea de manera muy incipiente, se han atrevido a hablar, se han atrevido a exponer su situación, cosa que hoy no hubiese sido si no tuviéramos una política, es decir, la política le dio un respaldo. (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio de 2024)

Con las nuevas generaciones se habla de la política, se habla de la ruta, entonces es como un soporte. (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Además de las acciones implementadas desde las líneas estratégicas de esta Política, las acciones en la cotidianidad y la convivencia desarrolladas por el estudiantado transforman el Campus Universitario, desde el hacer social diario se desarrollan competencias habilitadas, que introducen un cambio, del cual son responsables las, les y los estudiantes. En voz de una docente, “las y los estudiantes ponen más límites, saben que las y los profesores no pueden hacer lo que quieran en términos de su interacción, cosas como pedirles el teléfono, etcétera” (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio de 2024). Como se refleja en el relato de una docente, “hace 30 años, que fui estudiante era impensable que una compañera contara que la acosaran, cómo le había pasado, esto les ha dado cierta voz a las mujeres” (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio de 2024).

En voz del cuerpo estudiantil, una estudiante reflexiona en retrospectiva:

En mi carrera, hubo un caso donde el docente fue denunciado por acoso, resulta que el docente desde hace mucho tiempo atrás lo venía haciéndolo mucho tiempo atrás, pero fue justo en la cohorte cercana a las fechas de la Política, donde dijeron “no, esto no está bien”. Ya al acoso se le dio un nombre, que estaba respaldado por la Política; entonces algo que antes había pasado como normal, ya no lo es. Ahí se nota en las generaciones que estaban antes y después de la política (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024).

La realidad de la implementación de la Política depende de la manera cómo los agentes la comprendan y como la hagan propia, como argumenta una estudiante:

Los cambios no se dan por la aprobación de una política, se dan en la cotidianidad, generando un asunto cambia culturalmente algo, como se configura el relacionamiento entre profesores y estudiantes tiene que ver con las colectividades, la oleada del movimiento feminista en las universidades como coyuntura histórica (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024).

La Política se palpa con las manos en lo rudimentario de la convivencia universitaria y en la exigencia frente a la efectividad de los procesos; el conocimiento teórico sobre la perspectiva de

género y la interseccionalidad, así como el marco normativo y las acciones posibles de acompañamiento permiten el paso de la agencia a la actancia comprendida desde García-Selgas (2016),

la actancia representa el hacer social como capacidad de actuar y significar que resulta de un proceso (de agenciamiento) en el que el ensamblaje de diferentes ingredientes (seres humanos, instrumentos, tecnologías, organismos, textos, etc.) configura un colectivo híbrido (socio técnico), un actante, que adquiere y ejerce esa capacidad. (p. 91)

Siendo la Política ese objeto simbólico que respalda tal capacidad, como lo analiza una estudiante:

Tener ese conocimiento como estudiantes, tener esa información y el decir, bueno, esto es lo que está pasando, tengo acceso a esto, también digamos, puede exigirlo, ¿no? Entonces ha sido una herramienta muy importante, me ayuda a ver que tengo derecho y acceso a ciertas cosas. Nos posiciona en una relación más horizontal. (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 septiembre del 2024)

Cómo complementa un docente director de Escuela de la Facultad de Humanidades, “hay varios estudiantes muy conscientes e informados sobre esos temas, e incluso me dicen a mí: “lo que se debería haber hecho en este caso profesor” (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024).

La exposición de temas relacionados con el género como la perspectiva de género, la ruta de atención a violencias basadas en género y la construcción de espacios físicos donde se refleje la realidad universitaria como la izada a la Bandera Disidente y Progresista de la Diversidad sexual dentro del Campus Universitario, actividad desarrollada por Campus Diverso en articulación con la Consejería Estudiantil y las Facultades de Educación y Pedagogía y Psicología, el 16 de octubre de 2024; facilitan la apropiación de las, les y los estudiantes generando procesos inspirados en la justicia, que propician la exigencia estudiantil en ámbitos como la formación académico, demostrando el agenciamiento del cuerpo estudiantil, como reflexiona una estudiante y un docente director de programa:

Poderse establecer diálogos, ya sea de construcción o de aprendizaje mutuo, ya uno por lo menos no tiene el miedo de decir algo sugerir algo, sino que ahora también se mira desde el respeto, claramente es una horizontalidad con los docentes, entonces yo sé esto tú cómo me complementas y pues a eso también ha aportado como a construir. (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Varios estudiantes que pertenecen a colectivos aquí reconocen que la política existe y se convierten resonantes en ese sentido. No más tuvimos un conflicto, una estudiante abogó, mandó derecho de petición sobre cómo el estudiante se había referido en un escrito hacia sus compañeras, entonces para mí, sí ha tenido incidencia. (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 julio de 2024)

La implementación de la Política ha puesto sobre la mesa conversaciones para el cuerpo docente relacionadas con el interrogante ¿cómo se construyen las relaciones con el estudiantado? ¿de qué manera la abordan?, que como argumenta una docente, “ha sembrado una alerta en los profesores y las profesoras de que no todo es válido, que debemos procurar por una relación distinta.” (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio de 2024). Con esto, la Política ha dado apertura a la reflexividad sobre el desempeño del cuerpo docente y su papel en la difusión y funcionamiento de esta. Como ilustran una docente directora de programa y un docente director de programa:

A mí la política me ayudó a pensar la diferencia desde el programa, desde el trato con los estudiantes, la escritura en los trabajos, donde todo queda más consciente y explícito” (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio de 2024).

El hecho de que este tema se esté tocando y esté circulando, inclusive hace que nosotros como docentes seamos más cuidadosos en el relacionamiento con el estudiante (Docente director de Programa, comunicación personal, 4 julio de 2024).

Tal apertura da cabida a procesos más profundos relacionados con cuestiones éticas que tienen que ver con la calidad de los procesos de acompañamiento desde los programas académicos y la manera cómo los y las docentes imaginan a las, les y las estudiantes. Como lo argumenta una docente, “noto también los cambios en cómo acompañar y construir con los estudiantes con otras

narrativas que generen menos angustias y tensiones. No sólo hay una posibilidad, son múltiples y hay que reconocerlas” (Docente directora de Programa, comunicación personal, 2 julio de 2024).

Indudablemente, la Universidad del Valle ha participado y/o favorecido procesos de inclusión a partir de la instauración de Políticas como la Género y de Discapacidad, pero la transformación ideológica deberá atravesar a cada estamento que configuran la realidad universitaria desde otro lugar, donde la misión de la Política Institucional de Género y la comprensión que se tiene sobre el género, se encamine más allá de un conjunto de herramientas teóricas, epistemológicas y metodológicas y un marco de acciones pedagógicas y normativas que respaldan ciertos procesos, para convertirse en un pilar que atraviese a las, les y los agentes de la Universidad desde un posicionamiento ontológico y axiológico que abogue por la transformación y la equidad como un aspecto no negociable e ineludible, donde la multiplicidad de voces permanente sea la norma.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

En el presente capítulo expone una reflexión crítica en relación con el proceso de evaluación continuo y/o seguimiento a la Política institucional de género desde su aprobación.

El seguimiento y evaluación continua de políticas institucionales, como la Política de Igualdad y Equidad de Género en la Universidad del Valle, representan herramientas importantes para asegurar que los objetivos planteados se traduzcan en acciones efectivas y sostenibles, así como reconocer carencias que presentan posibilidades para el mejoramiento de esta. Para iniciar con este apartado, tomamos como referente el subtítulo “8. Seguimiento y Evaluación” del Acuerdo 009 de 2022, en el cual se expone que,

Se deberá realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la Política institucional de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad con una periodicidad anual, con el propósito de valorar el nivel de avance logrado y establecer medidas para su cumplimiento (p. 28)

Sin embargo, la implementación efectiva de esta medida enfrenta desafíos debido a la falta de cohesión y presencia de instancias de monitoreo que evalúen adecuadamente el impacto y la eficacia de la política de género, tal como lo expone una estudiante “en la política se plantean diferentes escenarios como el Comité de Género y el Observatorio, pero estas instancias están repartidas o no están, y son ellas, las que justamente deben hacerle el seguimiento a la implementación de la política” (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024).

Adicional a ello, se identifica que desde la aprobación de esta Política solo se ha realizado un espacio dirigido a la comunidad universitaria en donde se presentaron los avances de la implementación de esta misma, dicho espacio se llevó a cabo en el mes de marzo del 2024 como parte de la agenda del 8M (día internacional de los derechos de la mujeres en Colombia), en esta jornada el Rector vigente expuso las actividades, alcances y resultados que hasta la fecha se habían

llevado a cabo, en cumplimiento a lo establecido en la Política institucional, la invitación se realizó a la comunidad universitaria a través del correo electrónico institucional.

Figura 4: Invitación: Avances en la implementación de la Política de igualdad y Equidad de Género



Fuente: Dirección de comunicaciones-Universidad del Valle, comunicación personal, 05 de marzo de 2024.

A pesar de esto, docentes y estudiantes lo han manifestado a lo largo de los capítulos ya expuestos, estas medidas se quedan cortas en relación con las necesidades de la comunidad universitaria. Estos actores, señalan que con estrategias de seguimiento y control a cada caso en el cual se esclarezcan oportunamente los procesos que se llevan a cabo en relación con las situaciones relacionadas con el género no solo a las víctimas, si no de manera general a la comunidad universitaria, la dinámica universitaria mejoraría, puesto a que, la política institucional ganaría más reconocimiento en cuanto a las acciones oportunas realizadas para la mitigación de DBG y VBG.

Según Didriksson y Gazzola (2008), la evaluación de una política implica la recopilación de evidencias objetivas para facilitar decisiones informadas y mejora continua dentro de las instituciones, asegurando que se cumplan los estándares de equidad y no discriminación. Sin estas estructuras, el proceso evaluativo se fragmenta, afectando la capacidad de respuesta y adaptabilidad de la política ante las realidades cambiantes del contexto universitario.

Teniendo en cuenta lo anterior, la evaluación de la Política Institucional de género representa un paso fundamental para su prosperidad como una política transversal; a partir de Alfama y Cruells (2001), encontramos aspectos pertinentes para la sistematización y evaluación de lo realizado desde la Política desde su aprobación hasta el momento como:

- *Evaluación de los procesos de transversalidad y de descentralización y las relaciones de los actores*, para determinar cómo desarrollan la Política Institucional de género los diferentes actores o instancias universitarias, las estrategias que utilizan y su eficiencia.
- *Evaluación del cambio institucional*, para revisar las iniciativas específicas desarrolladas a lo largo del período a evaluar, por ejemplo, cantidad de diplomados realizadas, cantidad de escuelas de orientación para la atención a las VBG, cantidad de veces que la electiva complementaria Género, Pluralidad y Diversidad fue ofertado y cuantas personas se matricularon por periodo académico, cuantas mujeres y/o personas sexo diversas fueron contratadas por año, cuantas actividades pedagógicas se realizaron, cuantos casos llegaron al Área de Atención Integral a VBG, etcétera. Asimismo, procesos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica de la Universidad del Valle, el monitoreo de la comunicación institucional incluyente y la participación equitativa en organismos como comités, claustros y mesas de género.
- *Evaluación de la incorporación de objetivos y contenidos políticos y del carácter conceptual*, donde se encuentran los valores de fondo y contenido de la Política Institucional de Género, se podrá evaluar el lenguaje utilizado en el Acuerdo 009 del 2022 para corroborar si contiene concepciones y valoraciones que contengan las experiencias de la población LGTBIQA+, así

como una articulación oficializada con Campus Diverso para potencializar las acciones que realizan tanto el CIEGMS y Campus Diverso.

Para concluir, el seguimiento de una Política de género es un proceso imprescindible y esencial, pues su intención sería convertirse en transversal, como explica Serra (2005), la intencionalidad de una política de género sería su propagación y disolución, una vez los estamentos universitarios asuman y compartan sus objetivos, y cuando toda la acción pública e institucional en el caso de la Universidad del Valle, se haya reorientado para la incorporación de la igualdad en cada una de sus iniciativas; entendiendo que una política de género existe debido a la “necesidad de avanzar hacia una perspectiva común sobre cómo se concibe la igualdad de género” (Alfama y Cruells, 2001, p. 17).

10. CONSIDERACIONES FINALES

Pese a que los diferentes movimientos feministas, colectivos, estudiantes y académicas y académicos trabajan arduamente para erradicar patrones y estereotipos en base al género en el Campus Universitario y en la Facultad de Humanidades, se debe realizar un trabajo adicional para la concientización del personal administrativo y docente de cada unidad académica frente a los temas relacionados con la perspectiva de género, en relación con ello, un director de Escuela señala que:

Nos falta tener una política más regulada para la recepción de casos, y lamentablemente la Facultad en general, también creo que está bastante mal, de hecho, la Facultad es una de las que tiene varios casos de acosos sexual no resueltos, o que por lo menos uno se entera que no están resueltos (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024).

Los y las diferentes docentes señalan que desde la Facultad es necesario que se fortalezcan los espacios de apropiación dirigidos al personal administrativo en cuanto a los temas que son competentes en la perspectiva de género y que se promuevan acciones articuladas. Es evidente la tendencia de apropiación que tiene cada Escuela y Programa desde las fuentes de conocimiento, fundamentaciones epistemológicas, habilidades y recursos que se movilizan desde cada disciplina, sin embargo sería significativo para el proceso de apropiación de la Política Institucional que se reconozcan estas estrategias implementadas para la atención de situaciones en las diferentes instancias y se articulen para que la política se adopte e implemente de acuerdo a las realidades y necesidades de la población universitaria.

En este mismo orden de ideas, identificamos que existe una carencia en la apropiación efectiva de la Política Institucional lo que refleja una problemática estructural en la implementación de las líneas estratégicas de la Política dentro de la Facultad. Esta situación no solo subraya la urgencia de crear un entorno universitario que adopte una cultura institucional incluyente y equitativa. La articulación de estrategias conscientes que promueven las participaciones de los actores y las actoras universitarias es esencial para abordar las necesidades de la comunidad educativa para avanzar a una institucionalización del género.

En relación con la promoción del bienestar universitario, la disminución de casos de VBG y DBG dentro del Campus y la atención oportuna de las mismas encontramos en el Área de Atención Integral de VBG y DBG una oportunidad y respuesta institucional para garantizar la creación de entornos seguros y más inclusivos en pro de la cultura universitaria, fomentar la igualdad de género y proporcionar apoyo integral a las víctimas ratificando el enfoque de género en el ejercicio de los derechos de la comunidad universitaria visibilizando el compromiso de la Institución para con la comunidad. Que la Universidad cuente ya con un Área de atención y aunque aún se esté consolidando, posibilita que se visibilicen los casos de VBG y DBG y trascienden del rumor, el escrache y la denuncia pública a la denuncia formal y activación de la ruta para que acto seguido se piensen e impongan medidas de sanción consolidando acciones para la disminución y no repetición de estos.

En clave de lo anterior, es importante que esta Área de Atención tenga más reconocimiento de la comunidad universitaria acerca del mismo y su funcionamiento al igual que la Política Institucional. Reconocemos que cada Unidad Académica, Escuela o Programa tiene la responsabilidad de apropiarse las líneas estratégicas de la Política Institucional, sin embargo, es importante que en articulación con el CIEGMS se realicen acciones conjuntas para socializar la Política y el funcionamiento del Área, esta recomendación surge a raíz del desconocimiento de algunas Unidades Académicas sobre la activación del Área integral de Atención y la Política Institucional: “¿Área de atención? ¿Tiene un correo a parte del Centro? (...) Muchas personas piensan que el Centro de Género y la Política son lo mismo y por tanto los casos los atienden allí” (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 de 2024).

Entre otras preocupaciones expresadas tanto por estudiantes como docentes, encontramos el Régimen Disciplinario de la Universidad, desde el cual se pretende garantizar el cumplimiento y en su defecto, incumplimiento de los deberes de todos los servidores públicos y particulares que cumplan funciones públicas dentro de la Universidad, donde se encuentran “la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de interés” (Oficina de Control Disciplinario Interno Docente Universidad del Valle, s.f.); y los Asuntos Disciplinarios Estudiantiles, cuyo objetivo es “orienta a indagar y analizar los hechos que se presenten frente a presuntos hechos

violatorios de los deberes consagrados en el Reglamento Estudiantil, para recomendar acciones disciplinarias a seguir, garantizando el debido proceso” (Vicerrectoría de Bienestar Universitario Universidad del Valle, s.f.b). Esto debido a las dificultades relacionadas con incumplimiento, dilación de términos, desinformación y la burocratización de la apertura y seguimiento de un proceso disciplinario para llegar a la sanción, que ambos estamentos han encontrado en el funcionamiento de sus procedimientos disciplinarios, como argumenta un docente director de Escuela:

Que el proceso sea tan lento y que no se vuelva a saber y que uno siga viendo estudiantes y profesores en el campus como si nada, favorece a que se produzca ese estímulo de que las situaciones vuelvan a pasar o que eso no se denuncie, esa debería ser una acción, sería que se pueda hacer algo en la normativa que permita mantener más informada a la comunidad sobre esos casos. (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 de 2024)

Tales inconsistencias ponen a cuerpo docente en una posición de desventaja, debido a la carencia de controles más efectivos de los casos aperturados por VBG y a la insuficiente información que reciben cuando requieren darle seguimiento al proceso disciplinario, en voz de una docente:

La Institución resguarda mucho a las personas que cometen las agresiones, como debería ser constitucionalmente, en mi opinión; pero también debería dar respuesta a ese clamado que está haciendo mucha parte de la Institución, porque no solamente son estudiantes, sino también docentes que hemos acompañado estos procesos, pero no recibimos ninguna respuesta más allá de “a la persona hay que resguardar el buen nombre”, o sea como que si los derechos se le aplicaran a esa persona pero el resto de personas no, entonces siento que eso ha sido pues un poco perverso ¿no? (Docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024)

Debido esto, el estudiantado recurre a acciones de denuncia diferentes a las legitimadas por la Universidad como el escrache y la denuncia pública, las cuales, según una docente “son medidas de hecho, que no son las más correspondientes ni convenientes” (docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024). Así, una docente argumenta que “se asume esta debilidad que tiene la institución en dar respuestas oportunas, también para validar

otros procesos que ahí sí van en contravía de la dignidad de las personas” (docente de la Facultad de Humanidades, comunicación personal, 15 de octubre de 2024).

Para el estudiantado, la problemática para llevar a cabo procesos disciplinarios recae en la falta de capacitación del personal que hace parte del Área de Asuntos Disciplinarios Estudiantes en materia de VBG, lo cual dificulta que comprendan la dimensión de la agresión y/o violencia sufrida, como ilustra una estudiante militante feminista:

Me asombraba mucho cuando estuve en una mesa de género que el personal, por lo menos, que quiénes son los que reciben como que todo esto y tramitan y hacen el proceso de finalizar lo de la ruta, imponiendo la sanción, no son profesionales capacitados en el tema ni siquiera saben tipificar las violencias. (Estudiante No 1, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Asimismo, la legitimidad del mecanismo de denuncia no representa una problemática para el estudiantado, sino más bien, la falta de apoyo institucional para y con las estudiantes que deben lidiar con procesos como el reingreso de su agresor o el mantenimiento del mismo en el Campus, lo que ocasiona un detrimento de la sensación de seguridad y bienestar dentro del Campus Universitario, para mitigar esta carencia, las, les y los estudiantes se organizan desde las colectivas feministas y entre otras, para ofrecer acompañamiento y crear redes de apoyo, sin embargo, como expresa una estudiante militante feminista:

Nosotras como colectiva llegamos a asumir ese papel, pero claro está que, no estábamos preparadas para eso y aunque también aparecemos como agente de la ruta, eso empezó a hacer una sobrecarga emocional, pues no teníamos las herramientas para apoyar de manera correcta o recepcionar los casos. (Estudiante No 2, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Con esto, se percibe un ambiente de desdén por la denuncia y, sobre todo, la eficacia de la Universidad para lidiar con la misma, a pesar de que se encuentre activa el Área de Atención Integral a Violencias Basadas en Género.

Posibles desafíos

Inicialmente identificamos que la resistencia del cuerpo docente frente a los temas que se relacionan con el género es una barrera para la implementación tanto de la Política institucional como de la perspectiva del género dentro del campus universitario,

La perspectiva de género más que una perspectiva es como una ideología entonces como que se quiere implantar, no se considera que es un proceso que hace parte de la cualificación y de la enseñanza tanto en los procesos de formación como de aprendizaje. Hay demasiada resistencia por parte de los funcionarios docentes de forma general porque no lo ven como algo importante, lo ven como un proceso no obligatorio, por tanto, no consideran que sea necesario para la enseñanza. (Profesional coordinador de Campus Diverso, comunicación personal, 4 septiembre del 2024)

La percepción de la perspectiva de género como una mera perspectiva para el análisis, en lugar de reconocerla como un componente esencial en los procesos de formación y aprendizaje, representa un reto significativo para la Institución universitaria. Esta resistencia, especialmente entre los funcionarios docentes, se traduce en la minimización de su relevancia, percibiendo como un requisito más que como una herramienta fundamental para la cualificación educativa.

Al no considerar la perspectiva de género como un elemento transversal e inherente a la enseñanza, se corre el riesgo de perpetuar desigualdades y estereotipos en el ámbito académico. Esta situación no solo limita el desarrollo de un entorno inclusivo, sino que también socava el potencial de la universidad para formar profesionales comprometidos con la equidad y el respeto hacia todas las identidades. Por lo tanto, es crucial que la institución implemente estrategias de sensibilización y capacitación que desafíen esta resistencia, fomentando un entendimiento profundo de la importancia de integrar la perspectiva de género en todos los niveles de la educación, y así transformar la cultura institucional hacia una más inclusiva y equitativa.

También, identificamos que, en la Universidad del Valle, la institucionalización del género representa desafíos multidimensionales y transdisciplinarios que significan una profunda transformación de las prácticas sociales, culturales y simbólicas tanto del personal administrativo y docente como de los demás estamentos universitarios incluyendo al estudiantado. En la Facultad

de Humanidades en especial se identifica que, en lugar de constituir parte de una estrategia global, las respuestas a las necesidades en relación con el género surgen de esfuerzos aislados, lo que limita la posibilidad de generar un impacto sostenido y coherente en la facultad como un todo. La carencia de una articulación descentralizada desde la Decanatura dificulta la consolidación de acciones que puedan integrarse en las diversas dinámicas académicas de manera estructurada.

Ahora bien, otro desafío en clave al abordaje de los asuntos del género dentro del Campus Universitario deriva en la desarticulación con las instancias institucionales que representan las orientaciones sexuales e identidades diversas, en voz del Coordinador de Campus Diverso:

No hay tal articulación de la Política con Campus Diverso, trabajamos con el CIEGMS en actividades, pero, también deberíamos tener en esa política unos conceptos que tengan que ver con diversidad sexual pero no existen, por eso la Política tiene unos vacíos frente a eso, entonces no hubo articulación. Seguimos haciendo acciones desde Bienestar Universitario, que ya Campus Diverso venía haciendo históricamente antes de ser acogido por esta Vicerrectoría (Profesional coordinador de Campus Diverso, Comunicación personal, 4 septiembre del 2024)

A pesar de que la formulación de la Política fue un proceso incluyente, del cual hicieron parte personas pertenecientes a la población LGTBIQA+ como “Junny González Garzón, en ese momento estudiante transgénero y posteriormente, coordinador del Segundo Coloquio de Géneros en la Mesa de Salud y Géneros, quien participó del procesos a favor de la formulación de la política, como cartografías sociales de la Universidad del Valle para conocer las zonas más violentas para las personas de la población LGTBIQA+ y las mujeres” (Docente participante de la formulación de la Política Institucional de Género, comunicación personal, 2024), las experiencias de las personas de Campus Diverso, así como estudiantes diversos reflejan que en la actualidad existe una desarticulación entre la Política Institucional, Campus Diverso y el CIEGMS; con esto, estas figuras trabajan por un mismo fin de forma centralizada, dificultando la consolidación del aspecto interseccional que caracteriza a la Política.

Esto se traduce en vacíos notables en la política actual, donde no se contemplan conceptos fundamentales como que promuevan la equidad y el respeto hacia todas las identidades de género y orientaciones sexuales, como el Servicio de Salud integral para la población LGTBIQA+

universitaria que la requiere. Por lo tanto, la ausencia de estas voces en la discusión política no sólo impide el desarrollo de un marco inclusivo, sino que también perpetúa la invisibilidad y la marginación de poblaciones que buscan ser reconocidas y protegidas dentro de la Universidad. Este escenario se presenta como un reto urgente que requiere la apertura de espacios de participación y la incorporación de perspectivas diversas para construir una política que realmente refleje la pluralidad de la comunidad educativa.

En ocasiones se percibe como si la Política Institucional de Género fuese una Política para las mujeres universitarias, dentro del lenguaje de la Política se evidencian carencias relacionadas con la incorporación de una perspectiva queer, además de la perspectiva de géneros. (Estudiante No 3, comunicación personal, 23 de septiembre de 2024)

Con esto, se percibe una desarticulación de la Política Institucional de Género con Campus Diverso en las actividades institucionales como la creación de baños neutros y eventos pedagógicos que se realizan, donde la Política no hace una presencia permanente, a pesar de que son procesos relacionados con las poblaciones que cobija la Política, como argumenta el Coordinador de Campus Diverso:

No hicimos parte de los procesos formativos, por ejemplo, de los casos de construcción de la Política y las acciones para la institucionalización del género llevadas a cabo por el CIEGMS. Hay muchos que consideramos que debía debe tener un marco conceptual para abordar las vivencias de las personas LGTBQA+, sentimos que se aborda como un apéndice en la Política y no como algo transversal. Para el título que tiene, no aborda todas las dinámicas, entonces siento que no responde a muchas necesidades y se queda corta con muchas acciones. (Profesional coordinador de Campus Diverso, comunicación personal, 4 septiembre del 2024)

Finalmente, se reconoce que el Área de Atención Integral a VBG se constituyó como tal a finales del año 2023 y empezó a operar en el primer semestre del año 2024, sin embargo, desde la formulación e implementación de la Política, la comunidad universitaria vislumbra un gran vacío que se convierte en una oportunidad de mejora frente a los autos del género y radica en los debidos procesos de recepción, seguimiento y finalización de denuncias y casos en relación con el género, frente a ello profesionales y estudiantes señalan que una gran brecha es la sanción,

Una de las principales causas de que sigan quedando los casos en la impunidad, es el hecho de que pasen situaciones y luego la gente vea que no hay sanciones, perjudica mucho que los afectados y las afectadas no quieren denunciar y que quienes cometen estas faltas, sigan por el campus como si nada, yo sé que hay una ruta jurídica y normativa, pero existe una fuerte percepción de impunidad en la comunidad que hay que reducir (Docente director de Escuela, comunicación personal, abril 26 del 2024).

Frente a ello, las profesionales del Área de atención señalaron que, “estamos apenas en el camino del proceso disciplinario, apenas los procesos que se iniciaron gracias al impulso que empezamos a dar nosotras en noviembre-diciembre” (Profesional del Área de Atención Integral de las VBG y DBG, Comunicación personal, abril 26 del 2024). Esta declaración subraya la necesidad urgente de establecer mecanismos claros y efectivos que no solo promuevan la denuncia de estos casos, sino que también aseguren que las sanciones se apliquen de manera justa y contundente. La confianza en el sistema de atención y la percepción de que se tomarán medidas serias ante las denuncias son fundamentales para fomentar un ambiente seguro y de respeto en la comunidad universitaria. Por lo tanto, es imperativo que el Área de atención integral se comprometa a mejorar la transparencia y la comunicación con la comunidad universitaria.

Reconocemos a la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle como hito de transformación sociopolítica y cultural, que pone en el centro a las mujeres y a las personas sexo diversas de la discusión sobre la construcción de una cultura de la paz y convivencia dentro del Campus Universitario. Con cada línea estratégica, la Política busca abordar las problemáticas subyacen de la discriminación y la exclusión para gestionar un ambiente universitario más incluyente en materia académica, así como, en la defensa y protección de los derechos de las personas que vitalizan la vida universitaria.

Sin embargo, teniendo en cuenta que, el género no concluye con la institucionalización de la perspectiva de género y la interseccionalidad dentro de una Institución de Educación Superior, sino que el género es más bien una realidad en proceso, que se constituye por medio de las relaciones humanas y las formas como performamos, aludiendo a Judith Butler con su noción de la performatividad del género en *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*

(2007) y en *Cuerpos que importan* (1993), o como nos representamos en cotidianidad dentro y fuera del Campus Universitario; consideramos que la discusión respecto a la implementación, evaluación y el mejoramiento de la Política deberá darse desde otro lugar además de lo normativo que constituye a la institucionalidad y lo formativo que constituye al cuerpo docente y al estudiantado; deberá subyacer de procesos enraizados en las concepciones ontológicas y axiológicas sobre la vida misma y las experiencias del ser y lo que cada agente de la Institución considera como normal, importante y no negociable, donde la politización del género deberá ser consciente de la performatividad como aquel poder constante de la acción y el lenguaje que producen normas reguladoras del sexo que aportar una naturalización de lo heteronormativo. Así, el género, lo étnico-racial y las discapacidades, entre otras categorías que son estudiadas y que determinan los procesos de exclusión y desigualdad deberán ser analizadas y estudiadas desde el imperativo del derecho a la existencia y las experiencias diferentes en su plenitud, como lo esperado, anticipado y procurado.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo 009 de 2022. [Consejo Superior de la Universidad del Valle]. *Por el cual se adopta la Política institucional de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle*. Abril 27 de 2022.
https://drive.google.com/file/d/15Kuj21aVmHhOGDrgvE0q-osl7Mx_1-fq/view
- Acuerdo 010 de 2015. [Consejo Superior de la Universidad del Valle]. Por la cual se adopta una nueva versión del Proyecto Institucional de la Universidad del Valle. Abril 7 del 2015.
https://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/acuerdos/2015/Acu_010_anexo.pdf
- Agencia de Noticias Univalle. (2023). *Lactario, nueva apuesta de Univalle por la inclusión*.
<https://www.univalle.edu.co/lo-que-pasa-en-la-u/lactario-nueva-apuesta-de-univalle-por-la-inclusion>
- Alfama, E., y Cruells, M. (2011, del 7 al 9 de septiembre). Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género. En X Congreso de AECPA, Murcia, España.
- Arévalo-Lata, A. R. (2020). *Transversalización de género y su relación con la desigualdad de género en la Universidad de Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. Archivo digital. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/59325>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Conferencia Mundial sobre la Mujer.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Ávila, A. (2001). El maestro y el contrato en la teoría Brousseauiana. *Educación matemática*, 13(3), 5-21. <https://www.revista-educacion-matematica.org.mx/descargas/Vol13/02Avila.pdf>
- Bermúdez-Rico, R. E., Melo-Morales, P. J., y Cardona-Saldarriaga, A. M. (2021). Observatorios para la equidad de género y diversidades en instituciones de educación superior en Colombia. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(1), 224–243.
<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.1.11>

- Blanco-Echeverry, M. del P. (2023). Emergencia y urgencia de las políticas de género universitarias en Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (35), e20512225. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i35.12225>
- Bourdieu, P. (1987). The force of law: Toward a sociology of the juridical field. *UC Law Journal*, 38(5), 814.
- Bourdieu, P. (1989). El espacio social y la génesis de las clases. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 3(7), 27-55
- Bourdieu, P. (1998). *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1999). *La razón práctica: sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Brismat, N. M. (2014). Instituciones: Una mirada general a su historia conceptual. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 12(2), 31-40. <https://doi.org/10.21500/22563202.60>
- Buquet-Corleto, A. G. (2018). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27–43. https://editorial.ucentral.edu.co/ojs_uc/index.php/nomadas/article/view/2487
- Butler, J. (1997). *Lenguaje, poder e identidad*. Síntesis.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Butler, J. (2022). *Cuerpos que importan*. Paidós.
- Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad [CIEGMS]. (2022). *El Centro*. Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad. <https://genero.univalle.edu.co/>
- Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad [CIEGMS]. (2023). *Política Institucional de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle*. <https://genero.univalle.edu.co/politicadegenero>
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género Mujer y Sociedad. [generounivalle]. (25 julio 2022). Así fue la sesión de cierre del Diplomado de Cualificación Docente: La incorporación perspectiva de Género en los procesos. [Fotografía]. Instagram. <https://www.instagram.com/share/p/BAIeFMMzwV>
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género Mujer y Sociedad. [generounivalle]. (2021, 18 marzo). MAÑANA VIERNES 19 de marzo 2PM Compartimos la invitación al Conversatorio con estudiantes del Instituto de Educación y Pedagogía y [Fotografía]. Instagram. Publicación protocolo <https://www.instagram.com/p/CMkGJVoj8dJ/?igsh=bmVLOG9vcXFhYWtk>

- Centro de Investigaciones y Estudios de Género Mujer y Sociedad. [generounivalle]. (2023, 18 octubre). Te invitamos a participar con tus reflexiones y preguntas de la conversación de los avances y retos en derechos. [Fotografía]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CyjDu8bvJrE/?igsh=MzFnaW5xNGh5ZmZn>
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género Mujer y Sociedad. [generounivalle]. (2024, 24 de julio). ¡Atención, comunidad estudiantil de pregrado de la Universidad del Valle! [Fotografía]. Instagram. https://www.instagram.com/p/C90lK9hSHSX/?img_index=1&igsh=MWE0MDVwMHQ3enVqdw==
- Chacón-Gironza, L. S. (2019). La perspectiva de género como apuesta política en la intervención social de Trabajo Social. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (28), 69-91. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.8033>
- Cifuentes-Patiño, M. R. (2013). Formación en Trabajo Social e investigación: una relación insoslayable de cara al siglo XXI. *Revista Trabajo Social*, (15), 165-182. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/74397>
- Comisión Iberoamérica de Derechos Humanos [CIDH]. (s.f.). *Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTIA. Algunas precisiones y términos relevantes*. <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>
- De la Cruz, C. (2009). La planificación de género en las políticas públicas. En M. Aparicio-García, F. Begoña-Leyra y R. Ortega-Serrano, R. (Eds.), *Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación* (pp. 53-118). Universidad Complutense de Madrid/Instituto Complutense de Estudios Internacionales. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Cuadernos%20de%20g%C3%A9nero%201.pdf>
- Didriksson, A., y Gazzola, A. L. (Eds.). (2008). *Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe*. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe UNESCO–IESALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000161990>
- Dimitrakopoulos, D., & Richardson, J. (2001). Implementing EU Public Policy. En J. Richardson (Ed.), *European Union: Power and Policy-Making* (2° ed., pp. 4-37). Routledge. <https://studylib.net/doc/8076027/implementing-eu-public-policy>
- Douglas, M. (1996). *Cómo piensan las instituciones*. Alianza Editorial

- Engle-Merry, S. (2002). Las mujeres, la violencia y el sistema de derechos humanos. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (15), 64-91. <https://www.redalyc.org/pdf/884/88411126005.pdf>
- Fraser, N. (2009). *Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world*. Columbia University Press.
- Galtung, J. (1996). *Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization*. International Peace Research Institute Oslo (PRIO).
- García-Prince, E. (2003). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Fundación Friedrich Ebert.
- García-Selgas, S. F. (2016). Pensar la agencia en la crisis: de la acción y la agencia a la actancia. En B. Tejerina y G. Gatti (Ed.), *Pensar la agencia en la crisis* (pp. 83-102). Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Gibbs, G. (2013). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa* (Vol. 6). Ediciones Morata.
- González-Gómez, M. P., Zutta-Arellano, D., y Perugache-Rodríguez, A. (2016). Violencia basada en género dentro del contexto universitario: Visión de los administrativos, 2013-2015. *Universidad Y Salud*, 18(2), 276-290. <https://doi.org/10.22267/rus.161802.38>
- González-Magaña, M. (2023). *Romper el silencio en la Universidad: la capacidad de denuncia de alumnas de instituciones de educación superior en situaciones de violencia de género* [Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana Puebla]. Archivo digital. <https://repositorio.iberopuebla.mx/handle/20.500.11777/5670>
- Granda-Torres, G., y Herrera-Abraham, C. (2020). Reparación Integral: Principios Aplicables y Modalidades de Reparación. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 9(1), 251-268. <https://doi.org/10.31207/ih.v9i1.209>
- Grosfoguel, R. (2007). The epistemic decolonial turn: Beyond political-economy paradigms. *Cultural Studies*, 21(2-3), 211-223. <https://doi.org/10.1080/09502380601162514>
- Guerrero-Salazar, S. (2020). El debate social en torno al lenguaje no sexista en la lengua española. *IgualdadES*, 2, 201-221. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.2.07>
- Guzmán-Barcos, V., y Montaña-Virreira, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. CEPAL.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/08edaba5-0bc7-40ad-8dd9-95a2dbcb0d8/content>

Hernández-García, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómaditas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 13(1).

<https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>

Hill-Collins, P. (2019). *Intersectionality as critical social theory*. Duke University Press.

Hill-Collins, P., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity, Cambridge.

Jancik, I. G. (2021). Feminismo y punitivismo. Análisis del surgimiento de funas a varones en Argentina. *Revista Némesis*, (16), 49-59.

<https://revistanemesis.uchile.cl/index.php/RN/article/view/61747>

Karl, T. (1988). La entrevista como intervención. Parte II: Las preguntas reflexivas como forma de posibilitar la auto- curación. En M. Beyebach, J. L. Rodríguez-Arias, M. F. Martín-Tabernero (Coords.), *Terapia familiar: lecturas* (pp- 53-76). Universidad Pontificia de Salamanca.

La Barbera, M. C. (2017). Interseccionalidad=Intersectionality. *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, (12), 191-198. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3651>

Ley 1257 de 2008. 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. Diciembre 04 de 2008. DO: 47193.

López-Estrada, R. E., y Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen*, (61), 1-19. <https://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>

Lorente-Molina, B. (2003). Perspectivas de género y Trabajo Social. Construyendo método desde el paradigma Intercultural. *Portularia*, 3, 33-47. <https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/224/b15131014.pdf?sequence=1>

Lugones, M. (2010). The coloniality of gender. En L. De Sousa-Lima, E. Otero-Quezada, y J. Roth, J. (Eds.), *Feminisms in movement. Theories and practices from the americas* (pp. 35-58). Transcript Gender Studies. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/87485/9783839461020.pdf?sequence=1#page=36>

- Martínez-Hoyos, M. F., Guerrero-Buchely, A. M., y Pantoja-Obando, D. M. (2022). Violencia basada en género en el contexto universitario desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 13(1), 1-26.
<https://doi.org/10.17533/udea.rp.e343261>
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2013). *Lineamientos Política de educación superior inclusiva*. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso.pdf
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022). *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*.
https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf
- Mokate, K. M. (2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?* BID. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/es/publicacion/14536/eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir>
- Monge-Orihuela, K. S. (2022). *Construyendo institucionalidad: Factores que explican el avance pro-género en el sector Educación mediante la elaboración del Currículum Nacional de Educación Básica 2016* [Trabajo de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú.] Archivo digital. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24136?show=full>
- Negrette-Negrette, N. N., & Gómez-Lorduy, V. (2019). A Historic Race for Women's Rights: Among Struggles and Norms. *Cooperación*, 6(1), 139-161.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Cooperacion/article/view/4319>
- Oficina de Control Disciplinario Interno Docente Universidad del Valle. (s.f.). *Régimen disciplinario*. <https://viceacademica.univalle.edu.co/es/estudiantes/2-tipo/401-regimen-disciplinario>
- Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional Universidad del Valle. (2023). *Universidad del Valle en Cifras, 2023 Semestre I*.
https://proxse16.univalle.edu.co/~planeacion/Analisis/Documentos/UVCifras/uv-cifras_2023-I.pdf

- ONU Mujeres. (2014). *Conferencia Mundial sobre la Mujer ocurrida en Beijing en 1995*.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf
- Palomar-Verea, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La ventana. Revista de Estudios de Género*, 3, 7-43. <https://www.redalyc.org/pdf/884/88402101.pdf>
- Pavez-Lizarraga, A., Arenas-Mejía, C., Baeza-Correa, C., Caruncho-Franco, P., y Oavie- Oliver. G. (2019). Transversalidad de Género e institucionalidad para avanzar en la igualdad y la inclusión en la educación en la educación superior: una experiencia de la Universidad de Santiago de Chile. *Cuadernos de Inclusión en Educación Superior*, (3), 1-13. https://www.paiep.usach.cl/sites/paiep/files/documentos/Transversalidad_de_Genero.pdf
- Quintero-Ramírez, O. A. (2019). Violencia de género e intervención institucional en la Universidad Nacional de Colombia. *Nómaditas*, (51), 191-209. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a11>
- Resolución 028 de 2012. [Consejo Superior de la Universidad del Valle]. Por la cual se establecen los principios, propósitos y modalidades de la proyección social y la extensión en la Universidad del Valle. Julio 06 de 2012. <https://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/resoluciones/2012/RCS-028.pdf>
- Resolución 055 de 2015. [Consejo Superior de la Universidad del Valle]. Por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad del Valle y se dictan otras disposiciones. Julio 11 de 2015. <https://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/resoluciones/2015/RCS-055.pdf>
- Rodríguez-Gustá, A. L. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y debates*, 16, 109-129. <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i16.75>
- Rodríguez-Pizarro, A. N., e Ibarra-Melo M. E. (2023). Las violencias basadas en género en las universidades colombianas Caracterización conceptual, metodológica y líneas para futuras investigaciones. En A. M. Agredo-González y V. Villamediana (Comps.), *Género, violencia y estado. Estudios desde Colombia y Ecuador* (Vol. I, pp.113-143). Editorial Universidad ICESI; FLACSO; OEM. <http://hdl.handle.net/10906/105929>

- Rodríguez-Pizarro, A. N., y Rivera-Crespo, J. C. (2020). Diversidades sexuales y de identidades de género: entre la aceptación y el reconocimiento. Instituciones de Educación Superior (IES). *Revista CS*, 31, 327-357. <https://doi.org/10.18046/recs.i31.3261>
- Roth-Duebel, A. N. (2003). Introducción para el análisis de las Políticas Públicas. *Cuadernos de administración*, 19(30), 113-128. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i30.120>
- Rueda-López, R. (2018). Una nueva institucionalidad académica para la gestión de la responsabilidad social de la universidad. *Holos*, 1(35), 1-20. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7624>
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
- Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Op. Cit. Revista Del Centro de Investigaciones Históricas*, (14), 9-45. <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>
- Serra, A. (2005). La gestión transversal. Expectativas y resultados. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (32), 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533664002.pdf>
- Shields, P. (Ed.). (2017). *Jane Addams: Progressive pioneer of peace, philosophy, sociology, social work and public administration* (Vol. 10). Springer. https://www.academia.edu/31713279/Jane_Addams_Progressive_Pioneer_of_Peace_Philosophy_Sociology_Social_Work_and_Public_Administratiton
- Suero-Moreta, A. R. y, Ferriol, F. (2020). Deontovalidación en la relación docente-estudiante. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, (23), 9-23. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/4100>
- Tobos-Vergara, A.R., A. Ochoa-Gaitán, A.P., Martínez-Baquero, L.C., Muñoz-Gómez, L.P., y Vianchá-Pinzón, M.A. (2014). El feminismo y los estudios de género. *Enfoques*, 1(1), 58-70. <https://doi.org/10.24267/23898798.81>
- UNESCO. (2018). *Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad: un enfoque basado en la evidencia*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265335>

- UNESCO-IESALC, y Times Higher Education. (2022). *Las universidades globales abordan la igualdad de género, pero aún quedan brechas por cerrar*.
<https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>
- Universidad del Valle. (s.f.). *Acerca de Univalle: Ubicación*. <https://www.univalle.edu.co/la-universidad/acerca-de-univalle/ubicacion>
- Universidad Externado de Colombia. (2017). *Relación entre docencia, investigación y extensión*.
<https://www.uexternado.edu.co/comunicacion-social-periodismo/relacion-docencia-investigacion-extension/>
- Vásquez-Vélez, D. L. (2014). *La inclusión de las desigualdades de género en la agenda pública municipal: un estudio de caso a partir de la política de equidad de género del 2010 en Santiago de Cali* [Trabajo de pregrado, Universidad del Valle]. Archivo digital.
<https://hdl.handle.net/10893/9505>
- Vicerrectoría Académica Universidad del Valle. (s.f.). *Campus Diverso*.
<https://viceacademica.univalle.edu.co/es/2-tipo/443-campus-diverso>
- Vicerrectoría de Bienestar Universitario Universidad del Valle. (s.f.a). *Comité de Asuntos Disciplinarios Estudiantiles*. <https://vicebienestar.univalle.edu.co/comites/comite-de-asuntos-disciplinarios-estudiantiles>
- Vicerrectoría de Bienestar Universitario Universidad del Valle. (s.f.b). *Acerca de Bienestar*.
<https://vicebienestar.univalle.edu.co/index.php>
- Warner, M. (1991). *Fear of a queer planet: Queer politics and social theory*. University of Minnesota Press.
- Yogyakarta. (2016). *Sobre los principios de Yogyakarta*.
<https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>