

**Análisis documental del “Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de  
violencia de género en la UNAD”**

Germán Camacho López

Asesor

Katherine Torres Duque

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH

Psicología

2024

## Resumen

Esta monografía analiza el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), integrando diversas fuentes teóricas y metodológicas. El propósito central es reflexionar sobre el instrumento institucional y su impacto en la comunidad académica, en el marco de las políticas de equidad de género.

El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo e inductivo, mediante revisión documental, con el fin de evaluar, categorizar y analizar información proveniente de informes, artículos, libros y registros oficiales relacionados con la prevención de las violencias basadas en género. Esta aproximación exploratoria permitió identificar patrones y temas emergentes en torno a las políticas públicas y su aplicación en el contexto universitario.

El documento destaca la importancia de las políticas preventivas para garantizar los derechos fundamentales y superar las expresiones de discriminación, brindando a las instituciones educativas herramientas para enfrentar las violencias de género. Asimismo, se subraya la necesidad de diseñar e implementar políticas y protocolos que aseguren la equidad de género, en coherencia con los marcos normativos nacionales e internacionales.

Si bien la UNAD ha fortalecido sus mecanismos institucionales en este ámbito, evaluar el impacto de dichas estrategias exige considerar la evolución histórica del fenómeno y las acciones de sensibilización pedagógica, cultural y normativa. El Protocolo de Género adoptado en 2021 refleja la filosofía institucional de la UNAD, orientada a la equidad, la diversidad y el pensamiento crítico frente a problemáticas sociales y culturales.

***Palabras clave:*** Protocolos, género, violencia basada en género, promoción, prevención.

## Abstract

This monograph analyzes the Protocol for the Prevention, Detection, and Attention to Cases of Gender-Based Violence at the National Open and Distance University (UNAD), integrating various theoretical and methodological sources. The central purpose is to reflect on the institutional instrument and its impact on the academic community within the framework of gender equity policies.

The study was developed from a qualitative and inductive approach, through documentary review, in order to evaluate, categorize, and analyze information from reports, articles, books, and official records related to the prevention of gender-based violence. This exploratory approach made it possible to identify patterns and emerging themes around public policies and their application in the university context.

The document highlights the importance of preventive policies to guarantee fundamental rights and overcome expressions of discrimination, providing educational institutions with tools to address gender-based violence. Likewise, it emphasizes the need to design and implement policies and protocols that ensure gender equity, in coherence with national and international regulatory frameworks.

Although UNAD has strengthened its institutional mechanisms in this area, evaluating the impact of these strategies requires considering the historical evolution of the phenomenon and the pedagogical, cultural, and regulatory awareness-raising actions. The Gender Protocol adopted in 2021 reflects UNAD's institutional philosophy, oriented toward equity, diversity, and critical thinking in the face of social and cultural issues.

**Keywords:** Protocols, gender, gender-based violence, promotion, prevention.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Justificación .....	12
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos .....	14
Aspectos Generales.....	15
Definición del Problema.....	15
Pregunta de Análisis .....	16
Los Antecedentes y las Bases Teóricas o Marco Teórico.....	18
Marco Teórico .....	18
Marco Conceptual.....	21
Género.....	23
Violencia Basada en Género.....	24
Transversalización de Género.....	26
Equidad de Género .....	28
Empoderamiento.....	29
Protocolos de Género.....	30
Prevención .....	31
Detección .....	31
Atención.....	32
Ruta de Atención .....	33
Marco Normativo .....	34

Metodología .....	40
Análisis Documental.....	40
Enfoque del Análisis Documental .....	41
Tipo o Alcance del Análisis Documental .....	42
Fuentes de Información .....	43
Unidad de Análisis.....	44
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	46
Muestra .....	46
Etapas del Análisis Documental .....	47
Análisis e Interpretación de la Información .....	48
Aplicaciones.....	49
Resultados.....	49
Importancia y Contribución a la Comunidad Académica del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD .....	49
El Protocolo en las Regiones .....	57
Importancia del Diagnóstico Contextual en el Diseño e Implementación de “El Protocolo de Género de la UNAD (2021)” .....	58
De Género: .....	61
Basado en los Derechos Humanos (DD.HH.):.....	61
Interseccional: .....	61
Global:.....	62
Centrado en las Víctimas y Personas Afectadas: .....	62
Discusión .....	62

Desafíos y Oportunidades en la Implementación del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAD .....	63
Conclusiones y Recomendaciones .....	68
Conclusiones y Recomendaciones.....	68
Análisis Desde el Rol del Psicólogo.....	76
Referencias Bibliográficas .....	78
Apéndices.....	86

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Tipos y Ámbitos de Violencia Basada en Género — VBG</i> .....	24
<b>Figura 2</b> <i>Esquema General de la Ruta de Atención de Violencia Basada en Género — VBG</i> ...	33
<b>Figura 3</b> <i>Marco Normativo para el Desarrollo de las Políticas y Protocolos de Género</i> .....	35

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Ejes para la Transversalización de Género</i> .....	26
<b>Tabla 2</b> <i>Metodología Usada para el Análisis de el “Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD”</i> .....	40
<b>Tabla 3</b> <i>Análisis Comparativo de Protocolos IES</i> .....	49
<b>Tabla 4</b> <i>Análisis de los Protocolos Desde una Perspectiva Regional</i> .....	55
<b>Tabla 5</b> <i>Factores del Diagnóstico Contextual</i> .....	58
<b>Tabla 6</b> <i>Análisis de Capacidades y Criterios para la Implementación de Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género</i> .....	63
<b>Tabla 7</b> <i>Recomendaciones Derivadas del Análisis del “El Protocolo de Género de la UNAD (2021)”</i> .....	67

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género</i> .....	86
<b>Apéndice B</b> <i>Infografía: Ruta de Atención Integral en Casos de Violencias Basadas en Género (VBG)</i> .....	87

## Introducción

En el contenido de este documento incluí la revisión de fuentes teóricas, conceptuales y metodológicas, y analicé documentos previos que me permitieron elaborar la monografía que he denominado: Análisis documental del “Protocolo de Género de la UNAD (2021)”.

Por lo tanto, considera diversas referencias, conocimientos y experiencias de autores e instituciones, tanto a nivel local como internacional, las cuales resultan valiosas por su relación directa o indirecta con la propuesta presentada. Confío en que este aporte contribuya a comprender el protocolo mencionado en el contexto de actuación para la prevención, atención y seguimiento de casos relacionados con las violencias basadas en género, así como la forma en que beneficia a estudiantes, docentes, personal administrativo y demás integrantes de la UNAD.

En este sentido, la revisión que realicé en diversos documentos proporciona argumentos que considero respaldan la relevancia de esta monografía, su enfoque disciplinar y su aplicabilidad en el contexto universitario, específicamente en cuanto a la equidad de género y la garantía de los derechos fundamentales en las universidades y otras instituciones de educación superior (IES), en particular, en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

La revisión bibliográfica y teórica que adelanté tiene en cuenta estudios anteriores y otros documentos relacionados con la equidad de género en la educación superior, la violencia de género, los derechos fundamentales de los estudiantes y el impacto de la normatividad en las interacciones dentro de las IES. Para esto, tuve en consideración publicaciones del periodo 2019-2024, para el diseño del marco conceptual y teórico pertinente que me permitieran entender los factores clave del problema estudiado.

Además, realicé un análisis de la información obtenida en diversos documentos que tienen relación con los lineamientos normativos e institucionales establecidos por el Estado y las

IES para promover la equidad de género y los derechos de los estudiantes. Con esto, busco aportar a la comprensión de las acciones adelantadas por las IES y la forma en que se alinean con los objetivos nacionales e internacionales relacionados con los derechos humanos y la inclusión.

En la metodología utilizada, combiné fuentes primarias y secundarias con información que buscaba explorar y comprender el “Protocolo de Género de la UNAD (2021)”, por medio de un análisis documental, así como profundizar en los aspectos que consideré claves en este instrumento, su diseño y la forma en que se relaciona con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

La información que obtuve por medio de este análisis contribuye a la identificación de las acciones realizadas por parte del Estado y las IES para que los entornos educativos sean inclusivos y puedan garantizar los derechos fundamentales de los estudiantes. Con este estudio, busco lograr una comprensión más profunda de este Protocolo como lineamiento de las políticas públicas, así como de las acciones adelantadas por la UNAD para alcanzar la equidad entre los géneros, analizando sus fortalezas, limitaciones y el impacto en la comunidad académica.

## **Justificación**

Para el desarrollo de esta monografía, tuve en cuenta los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (en adelante MEN) para el desarrollo de los “Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en las instituciones de educación superior”. Considero importante señalar que, aunque estos buscan generar un cambio para lograr la equidad de género, todavía hay temas que deben ser evaluados, problemáticas por resolver y situaciones que se presentan en las IES, las cuales, opino, deben ser revisadas para tener un mayor alcance y eficiencia de un instrumento como el protocolo, o para identificar la necesidad de adelantar otras acciones.

El “Protocolo de Género de la UNAD (2021)” se diferencia de otras políticas y normas inclusivas del Estado en que, además de un desafío social, tiene en cuenta la equidad y la no discriminación desde las particularidades de los estudiantes, docentes, personal administrativo y demás actores que tienen relación con la universidad.

Como lo vengo mencionando, estos lineamientos, contenidos y su alcance deben ser objeto de una revisión crítica para buscar demostrar su verdadera capacidad de transformación de las relaciones entre esos actores académicos. Lo que busco con este análisis es aportar una herramienta rigurosa para evaluar si el aporte del que hablo es significativo en relación con los avances hacia la equidad de género, sin considerarlo un objetivo alcanzado, sino una herramienta en constante evaluación y desarrollo, que muestra la complejidad de los cambios culturales y la capacidad de las normas y políticas para impactar en situaciones de inequidad social.

Con el análisis de este protocolo, busco generar una reflexión y debate sobre las normas que buscan generar cambios duraderos en las dinámicas sociales, culturales y políticas, que son

la base de la convivencia, también al interior de las IES. Por ello, reconozco que no se trata de documentos estáticos, sino que son dinámicos y responden al contexto en el que se aplican.

Por supuesto, no busco cuestionar la validez de la herramienta, sino aportar a una discusión que, en mi opinión, es necesario que se dé en las universidades y otras instituciones educativas, para que entre todos generemos propuestas que fortalezcan el protocolo. De este modo, propongo considerar diversos enfoques que pueden aportar en la evaluación y debate sobre su función e implementación.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el “Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD”, desde una perspectiva reflexiva sobre el instrumento, evaluando su potencial de impacto en la comunidad académica

### **Objetivos Específicos**

Identificar los elementos del “Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD” y su contribución a la comunidad académica.

Evaluar los desafíos y oportunidades en la implementación del “Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAD”.

## Aspectos Generales

### Definición del Problema

Al evaluar políticas públicas que buscan la equidad de género, se deben tener en cuenta fenómenos que se han presentado en momentos históricos específicos, los cuales son la causa de desigualdades socialmente aceptadas. Por tanto, acceder a la justicia distributiva, el reconocimiento y la representación para diversos grupos depende, en buena medida, del empoderamiento político, económico y social que consigan los colectivos vulnerados.

En mi opinión, esto se logra al considerar las diferentes etapas que integran la norma orientada al logro de la equidad, las cuales son: el análisis, identificación y definición de la problemática de género, como también el diseño, la implementación, la evaluación y el monitoreo del “Protocolo de Género de la UNAD (2021)”. Esto nos permite evaluar su capacidad real para responder a los desafíos que representan la violencia, la desigualdad, la injusticia y la discriminación.

Lo que acabo de mencionar es oportuno porque las desigualdades sociales, económicas, sexuales y culturales son la expresión de un fenómeno patriarcal culturalmente aceptado, que, por supuesto, afecta también a las IES. En mi opinión, esto es algo que, como sociedad, reconocemos. Por lo tanto, si lo tenemos en cuenta, el análisis de los lineamientos es fundamental para entender cómo podemos transformar las relaciones de poder y garantizar la equidad de género dentro del ámbito universitario.

Si, como es de suponer, el “Protocolo de Género de la UNAD (2021)” hará parte de una política mayor que permita dar respuesta a las inequidades señaladas, esto exige también hacer una evaluación sobre los conocimientos, habilidades y capacidad de quienes los diseñan, implementan y regulan, para canalizar recursos, generar acuerdos, argumentos y narrativas que

cuenten con el respaldo de estudiantes, docentes y otras personas que hacen parte de la institución, y son quienes deben contribuir a una verdadera transformación que sea sostenible y que, además, represente los valores e intereses de todos y todas.

Me parece importante recordar, una vez más, que la problemática de género es compleja, histórica y abarca múltiples dimensiones. Por lo tanto, la solución que buscamos debe darse de manera gradual, pero siempre con determinación, objetividad y constancia, desde acciones estratégicas que reconozcan las particularidades de los actores académicos, pero también su poder personal y colectivo para generar cambios.

A partir de lo que he observado, es necesario que el “Protocolo de Género de la UNAD (2021)” tenga un reconocimiento público, pero esto probablemente genere tensiones entre quienes, por sus propios sesgos, no lo consideran un instrumento relevante o sienten que no responde a un sistema de creencias, privilegios o intereses. Otros pueden verlo como un asunto menor o, incluso, llegar a cuestionar la necesidad de destinar recursos técnicos y económicos para su implementación. Sin duda, debemos tener presentes estos factores para asegurar que el protocolo obtenga el respaldo necesario para su permanencia y efectiva puesta en práctica.

### ***Pregunta de Análisis***

Con base en lo que expresé en los párrafos anteriores, y teniendo en cuenta lo señalado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2022) para el diseño de los “Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en las instituciones de educación superior”, creo firmemente que, aunque son una importante normativa para la perspectiva de género, aún quedan muchos temas pendientes por evaluar y problemáticas por resolver. Esto nos invita a hacer un análisis crítico del instrumento, a la reflexión y al debate sobre las acciones que debemos adelantar para lograr cambios significativos en las dinámicas

sociales y culturales dentro de las IES. Por lo tanto, he planteado la siguiente pregunta de análisis:

¿Qué impacto puede tener el “Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD” en la comunidad académica? ¿Y cuáles son los desafíos y oportunidades en su implementación?

## **Los Antecedentes y las Bases Teóricas o Marco Teórico**

### **Marco Teórico**

Desde mi perspectiva, considero fundamental incluir en el siguiente marco el análisis de teorías, procedimientos y conocimientos previos que sirven como base temática de la monografía y pueden explicar los antecedentes, así como establecer el área de análisis dentro de la línea de investigación Psicología y Ciudadanías Incluyentes. Mi interés se centra en los lineamientos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la UNAD, expedidos por el MEN (2022), y el protocolo derivado de esta normativa.

Los conocimientos que señalé antes se refieren a la inequidad de género, la cual afecta principalmente a las mujeres y está presente en todos los niveles de la sociedad, lo que nos lleva a la necesidad de fortalecer las normas que incluyen la prevención, atención y acompañamiento en casos de Violencia Basada en Género; reconocer esta problemática y la importancia de adelantar acciones con actores sociales, como la IES, que contribuyan a generar cambios culturales por medio de la sensibilización y la difusión de esta problemática.

La inequidad de género es un fenómeno que afecta principalmente a las mujeres; está presente en todos los niveles de la sociedad y en las relaciones personales, familiares y sociales, así como en las institucionales y públicas (CEPAL, 2023). Debemos considerar que, si bien los avances para la superación de esta inequidad han sido significativos, aún queda mucho por hacer, especialmente en cuanto al fortalecimiento normativo y la implementación de políticas para disminuir la brecha de género.

A lo largo del análisis, he encontrado que la superación de la problemática está asociada al reconocimiento de la misma y a la participación activa de diversos actores sociales para, entre

todos, impulsar las iniciativas orientadas a garantizar la formación académica y el progreso social en igualdad de condiciones para todas y todos.

Con el acompañamiento gubernamental e institucional, y la movilización de organismos multilaterales, instituciones académicas, grupos estudiantiles y la comunidad en general, la UNAD, por medio de la Resolución 06456 de 2021, adoptó el “Protocolo de Género de la UNAD (2021)”, que establece su ruta de actuación en situaciones de violencias de género para estudiantes, docentes, personal administrativo y demás actores académicos que integran la institución de educación superior (UNAD, 2021).

De acuerdo con sus políticas para la inclusión y la atención psicosocial, por medio de las cuales busca garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y diversidad dentro de la institución, la UNAD (2021) encontró una oportunidad para abordar el reconocimiento y la representación de la población estudiantil, docentes, administrativos y, en general, de quienes participan del desarrollo de su objeto social desde una perspectiva de género.

Fue así como se dio a la tarea de integrar un equipo interdisciplinar, que incluyó delegados de las diferentes unidades de la universidad, con el fin de diseñar un instrumento para orientar las acciones institucionales relacionadas con la prevención, atención, orientación y acompañamiento de toda forma de violencia basada en género (en adelante, VBG), y establecer las rutas de atención a las posibles situaciones generadas en este contexto (UNAD, 2021).

Gracias a los avances en normatividad de género y la prevención del acoso y la violencia sexual en los entornos académicos, por medio de la Resolución 014466, el MEN propuso los “Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (2022)”, impulsando

el desarrollo e implementación de instrumentos normativos en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (MEN, 2022).

En el análisis documental realizado, encontré que, en concordancia con las iniciativas y directrices sobre erradicación de las violencias con sesgo de género, de los enfoques que guían el diseño y puesta en marcha de los protocolos y políticas en la IES, las normas internacionales y nacionales, y la responsabilidad de las instituciones de garantizar los derechos fundamentales, en junio de 2024 el MEN promulgó la Ley 2365, “por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones” (MEN, 2024).

Según su contenido, esta ley, que se rige por los principios de la Constitución Política de Colombia y la Ley 1257 de 2008, ofrece un importante marco para la elaboración e implementación de los protocolos en las IES y busca garantizar su alcance en materia de prevención, detección y atención de las VBG, como factor principal de la calidad institucional y el bienestar de su población (Constitución Política de Colombia, 1991; Ley 1257, 2008).

Debemos considerar que las crecientes denuncias relacionadas con acoso y otras expresiones de violencias con sesgo de género en las IES, así como las acciones adelantadas por grupos feministas, nos muestran la vulnerabilidad de las mujeres en el contexto de las universidades y la forma en que se reproduce la práctica de una masculinidad hegemónica que se ha establecido en el ideario social. Como resultado, se han tenido que diseñar e implementar políticas con enfoque de género (Casas, 2022).

Sin embargo, como plantea Palomar Vereá (2005, citado en Casas, 2022), es importante que tengamos en cuenta que introducir en la educación superior una perspectiva de género representa también un cambio en la forma en que entendemos, valoramos y evaluamos valores

como el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad. Esto representa un desafío, por el hecho de que una norma por sí misma no resulta suficiente para generar cambios culturales.

### **Marco Conceptual**

Como ya he mencionado, en el marco de la línea de investigación Psicología y ciudadanías incluyentes, con la presente monografía busco analizar el instrumento normativo “Protocolo de Género de la UNAD (2021)”, diseñado con base en los criterios del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN, 2022).

Desde el enfoque conceptual que he utilizado, me centraré en los aspectos relacionados con la normatividad y su aplicación, siguiendo los postulados de diversos autores. A partir de mi análisis, buscaré hacer una distinción entre implementación e impacto, identificando variables, normas, objetivos, recursos y actores; de igual modo, teniendo en cuenta la afinidad entre estas variables, con el objetivo de aportar nuevos conocimientos sobre los principales conceptos que sustentan el protocolo.

Considero que esta conceptualización es pertinente porque muchos de los conceptos hallados en la bibliografía consultada tienen origen en un constructo social y, como encontrarán a lo largo del documento, en los roles asociados a los géneros en diversos ámbitos: políticos, económicos, institucionales, simbólicos y subjetivos. Esta perspectiva me ha permitido explorar, cuestionar y reflexionar la forma en que estas dimensiones interactúan y afectan las interacciones de los actores académicos en el contexto de la UNAD.

En este sentido, me parece importante mencionar que la Resolución 014466 del MEN, que establece los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género, constituye un conjunto de directrices conceptuales, normativas y metodológicas que les permiten a las IES diseñar, expedir, actualizar y fortalecer sus protocolos, así como pensar en el

diseño de otras medidas que contribuyan a erradicar las formas de violencias con sesgo de género, en el cumplimiento de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (MEN, 2022).

De acuerdo con Colther (2022), el aumento de estudiantes mujeres inscritas en las universidades es una tendencia global. Pero, aun siendo mayoría en la población estudiantil, e incluso en algunos casos también entre los académicos, todavía hay factores de segregación. Uno de ellos es la distribución diferente en la composición de la matrícula, lo cual puede incentivar la masculinización o feminización de algunas carreras. Esto lo podemos notar en las ingenierías y las ciencias sociales y humanas, lo cual genera estereotipos profesionales.

Otra problemática que he observado, y encontré también en el análisis documental, se relaciona con el acoso, la violencia verbal y otras formas de discriminación basada en género en las universidades. Por lo tanto, considero fundamental que la educación tenga un enfoque donde la equidad sea un asunto de dignidad y justicia social, y sirva como base para el aprendizaje y la convivencia.

Debemos considerar que abordar esta perspectiva es un desafío ético y normativo, pero también de difusión y apropiación de los conceptos. De acuerdo con Meléndez (2022), quien no solo es catedrática de la UNAD, sino que ha abordado ampliamente el fenómeno sobre las normas relacionadas con la igualdad de género y la VBG en la Zona Centro Sur de esta institución universitaria, “un 83,8 % de los estudiantes no conocen la parte normativa en la universidad sobre la igualdad de género” (p. 161). Una cifra considerablemente alta. Si bien no encontré estudios más recientes para comparar datos porcentuales sobre la apropiación de conceptos, a partir de lo que he observado, y en conversaciones con algunos estudiantes, docentes y funcionarios de la institución, considero que aún queda mucho por hacer en cuanto a

difusión y sensibilización, lo que subraya la necesidad de socializar y promover estas normativas, en particular los protocolos y las rutas de atención.

Autores como Hill y Hupe (2021) reafirman la importancia de que reconozcamos la línea entre los resultados y las intenciones cuando se trata de implementar regulaciones, normas y documentos oficiales. Más allá de algunos objetivos y lineamientos detallados con precisión, no debemos considerar que la implementación soluciona una problemática o es un resultado definitivo, sino que es una invitación a que entendamos la convergencia de diversos intereses políticos, sociales y culturales que definen la forma en que interactuamos en sociedad.

### ***Género***

Este término se utilizó por primera vez en el año 1955. Fue cuando el antropólogo neozelandés John Money utilizó el término “rol de género”, con el cual hizo referencia a los comportamientos de hombres y mujeres. Según el autor, la identidad de género la determinan la socialización y la educación, y no las características biológicas (Córdoba, 2020).

Al revisar otros documentos, encontré esta definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que señala: “el concepto género se usa para describir las particularidades de los hombres y las mujeres que tienen su base en factores sociales, mientras que el sexo hace referencia a características biológicas. Es decir, que las personas nacen con sexo masculino o femenino, pero es en la socialización donde aprenden a reconocerse como niños y niñas, y más adelante en hombres y mujeres. Esta conducta, al ser aprendida, define la identidad de género y los roles de las personas” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

Como es de suponer, estos conceptos sociales establecen funciones, actividades y características que cada sociedad da por sentadas para hombres y mujeres. Esto incluye normas y símbolos asociados a lo masculino y lo femenino; de igual forma, ideas estereotipadas acerca de

los géneros y las identidades que se derivan de las relaciones entre ellos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

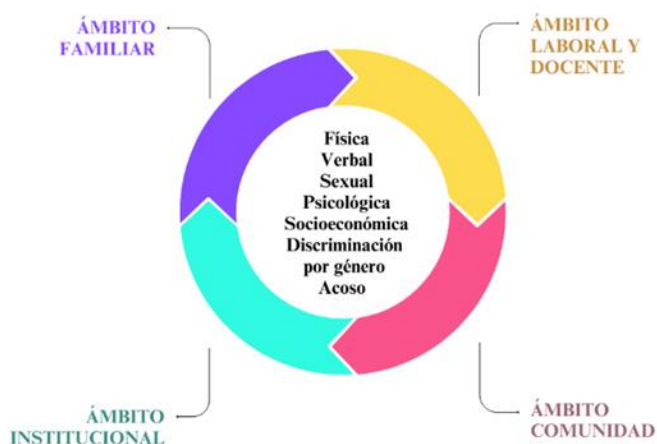
Tal como se viene planteando, también la Organización de las Naciones Unidas (ONU) considera que estas características y relaciones son netamente un constructo social y se adquieren en un contexto y época específicos; por lo tanto, son cambiantes.

### ***Violencia Basada en Género***

Cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas emitió la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en su artículo 1 de la Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, dijo que la VBG es toda conducta violenta que tenga como condicionante la pertenencia al sexo femenino y que derive en una afectación o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la víctima. Del mismo modo, considera las amenazas, la coacción, coerción o la privación abusiva de la libertad, en los ámbitos públicos o privados (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2021).

### **Figura 1**

*Tipos y Ámbitos de Violencia Basada en Género—VBG*



*Nota.* La figura 1 muestra los diversos ámbitos donde pueden ocurrir violencias de género familiar, laboral y docente, institucional y comunitario.

En 1994 se adoptó un instrumento, como lo fue la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, también conocida como “*Convención de Belem do Pará*”, la cual definió la violencia hacia la mujer como: la acción o conducta que, por razones de género, provoque la muerte, daño o sufrimiento de tipo físico, sexual o psicológico en la mujer, y que se dé en el ámbito público o en el privado (Pautassi y Ramírez, 2024).

En cuanto a normatividad local, personalmente considero que la Ley 1257 de 2008 es una de las más relevantes para la garantía de los derechos de la mujer. En su artículo 2 expresa lo siguiente: las conductas violentas hacia la mujer se entienden como toda acción o negligencia que cause daño, sufrimiento físico, muerte, afectación a su intimidad, psicológica o económica por su condición sexual, así como la agresión verbal, la coacción o coerción y vulneración de la libertad, que se dé en el contexto público o privado (Ley 1257, 2008, art. 2).

En este sentido, considero que todos debemos aunar esfuerzos para que sea posible alcanzar el bienestar y desarrollo de los hombres y mujeres de la comunidad educativa en condición de equidad. De acuerdo con el MEN (2022), se deben adelantar las acciones adecuadas para fortalecer los procedimientos actuales de las IES para la detección, prevención, atención y sanción de las violencias con sesgo de género. Es importante superar la tolerancia social e institucional que dificulta el acceso a la atención oportuna en los casos de violencia de género.

Pero también, en mi opinión, debemos entender que existen causas de fondo que exigen de las instituciones, la sociedad y el Estado un compromiso decidido para reconocer que hay factores personales, sociales, culturales y biológicos que afectan la comprensión sobre el concepto de violencia; no se trata solamente del hecho violento, sino de determinar los factores detonantes de la agresión o el propio significado que víctimas y victimarios dan a lo sucedido.

Me parece relevante, en este punto, mencionar que se deben considerar todos los tipos y niveles de violencia para que alcancemos una comprensión amplia del problema y no caigamos en la subestimación de las diversas formas en que se expresa.

### ***Transversalización de Género***

Cuando el Consejo de Europa invitó a las naciones a considerar la transversalización de género, señaló que esta debe ser la base para organizar, mejorar, desarrollar y evaluar las acciones políticas. Es bastante lógico si lo pensamos por un instante, pero solo hasta 1998 los dirigentes, a nivel global, consideraron que se debían incorporar en las políticas, en sus niveles y etapas, a todos los actores que participan de la adopción de estas medidas (Consejo de Europa, 1998, citado en Marco, 2021).

Originalmente, esta transversalización se abordó en los debates sobre los derechos de la mujer en las Naciones Unidas (ONU, 1997, citado en Vélez, Coates, García y Wolfenzon, 2020). El concepto hizo referencia a la evaluación de toda acción, bien sea legislativa, política o programática, que afecta a las mujeres y los hombres en diversos contextos, y fue una invitación a incorporar las ideas, experiencias y necesidades de ambos géneros en el desarrollo de las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos, con el objetivo de eliminar la desigualdad.

En este orden de ideas, muy interesante resulta el planteamiento de Buquet (2011, como se cita en Chávez, 2022), en el documento *Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior*, quien sostiene que las IES no deben limitarse a generar conocimientos sobre los conceptos de género, sino también fomentar la equidad dentro de sus campus. La autora destaca que se deben reconocer las dificultades que enfrentan las mujeres y diseñar mecanismos que impidan normalizarlas.

Para Buquet (2011, como se cita en Chávez, 2022), con quien coincido plenamente, debe existir una “sensibilización” que nos conduzca a una reflexión profunda sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. Estas acciones deben estar dirigidas a los estudiantes, docentes y empleados de todas las áreas, adquiriendo especial relevancia el personal académico, porque son ellos quienes, con su labor docente, pueden transmitir valores, actitudes y conductas que promuevan la equidad de género.

A continuación, comparto la Tabla 1, que he denominado Ejes para la transversalización de género, la cual presenta los diferentes componentes que considero fundamentales para incluir la perspectiva de género en la UNAD. Cada uno de ellos aborda aspectos que, desde mi análisis, son claves para lograrlo.

**Tabla 1**

*Ejes para la Transversalización de Género*

Eje Normativo	Eje Programático	Eje Institucional
Creación de normas, leyes y lineamientos	Recopilación y análisis de datos	Implementar planes y programas
Definición de las actuaciones y mecanismos a implementarse	Planificación	Gestionar recursos
Divulgación y asesoría	Seguimiento y evaluación	Recolectar información

*Nota.* La tabla presenta los ejes fundamentales para la transversalización de género en políticas públicas, abarcando aspectos normativos, programáticos e institucionales.

Como he podido identificar a lo largo del desarrollo del documento, la transversalización de género es una estrategia que le permite a las universidades y otras instituciones de educación superior garantizar que, en los documentos emitidos, en las decisiones de sus órganos administrativos y también en el acompañamiento a los estudiantes, docentes y otros funcionarios,

se reconozca la equidad. Pero, tal como lo he planteado, debe ir más allá de la enunciación o de la adopción de normas; es importante que estos principios se integren de forma consistente y coherente por parte de quienes hacen parte de la institución.

### ***Equidad de Género***

Según el documento: *Puntos clave para hablar de equidad de género* del Departamento Nacional de Planeación, el concepto hace referencia a la práctica de implementar un trato a hombres y mujeres que esté acorde con las expectativas e intereses diferenciados, para de ese modo alcanzar la igualdad. En ese orden de ideas, nos invita a dirigir acciones para cubrir, aminorar y subsanar las desigualdades que históricamente se han establecido a causa del género, las cuales han afectado principalmente a las mujeres. Lo anterior, con el objetivo de lograr una repartición equitativa tanto de los recursos como de las responsabilidades (DNP, 2020).

En la actualidad, Colombia cuenta con una política nacional de equidad de género para las mujeres, la cual fue adoptada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (en adelante CONPES) mediante el documento 4080 de 2022. Su objetivo es definir las condiciones adecuadas para que nuestro país avance hacia la equidad de género y la garantía de los derechos en todos los ámbitos del ejercicio social de las mujeres, además de que puedan vivir sin estar expuestas a diversas formas de violencia. La política mencionada fue proyectada hasta el año 2030 (DNP, 2022).

En este punto, considero relevante señalar la importancia de este tipo de políticas, tal como lo ilustra Llach (2022) en su documento *\*El desarrollo basado en la productividad inclusiva, clave para mejorar sustancialmente el federalismo en la Argentina\**. El autor indica que, en la medida que crecen el empleo y la equidad distributiva, aumentan las posibilidades de adelantar políticas equitativas, entre ellas las que tienen un enfoque educativo, dadas las

condiciones favorables tanto sociales como económicas. Pero, como también lo señala, el sistema educativo por sí solo no es suficiente para cerrar las brechas de género. Lo que sí puede demostrarse, gracias a algunos países con mayor crecimiento y equidad distributiva, es que esto impulsa notables logros en materia de equidad y calidad educativa.

### ***Empoderamiento***

Por su parte, Colombia progresa con la puesta en marcha de acciones para la superar las violencias con sesgo de género. Entre ellas se destaca el CONPES SOCIAL 161 del 2013. Es algo que, como ciudadanos, debemos además de reconocer, exigir, pues busca garantizar los derechos de las mujeres, de acuerdo con la Constitución, en cuanto a la equidad. El documento hace referencia a las acciones que deben adelantarse para lograr una sociedad más justa e inclusiva, donde mujeres y niñas tengan acceso a sus derechos, se sientan empoderadas, participen, contribuyan y se beneficien del desarrollo sostenible (DNP, 2022).

Por consiguiente, si la normativa busca atender los intereses de las mujeres en lo que se refiere a la desigualdad, el acceso a escenarios de poder y la reducción de las diversas formas de discriminación y subordinación, me parece importante destacar también la importancia de empoderar a la mujer en la sociedad. Al respecto, Montero (2003, como se menciona en Agrest y Druetta, 2020) señala que, mediante el empoderamiento, los integrantes de una comunidad pueden desarrollar de forma colectiva y colaborativa un conjunto de habilidades y recursos para poder asumir el control de sus proyectos de vida. Esto, además, contribuye a que lo hagan de forma decidida, consciente y con una postura crítica, acorde con sus necesidades y expectativas.

Esto me lleva a pensar en el hecho de que, para lograrlo, es necesario que existan los mecanismos idóneos para el desarrollo social. Uno de los más importantes es la educación. Al respecto, la UNESCO considera que es una vía para superar las desigualdades, la discriminación

y las creencias que fomentan la exclusión. Una educación capaz de entender las necesidades, las expectativas y las experiencias hace que los estudiantes, docentes y personal de la universidad sean generadores de cambio, al contar con los recursos psicosociales necesarios para lograr las transformaciones, así como el bienestar colectivo y personal (UNESCO, 2020).

### ***Protocolos de Género***

La Escuela Internacional de Protocolo dice que un protocolo institucional es un conjunto de normas que permiten organizar y adelantar actos institucionales, tanto en las entidades públicas como privadas, que tienen relación con la administración del Estado (EIP, 2024).

Al referirnos al género, el protocolo señala las pautas para prevenir, reportar, denunciar y sancionar las violencias con sesgo de género en cualquiera de sus expresiones, como también los instrumentos a diseñar, fortalecer o implementar para garantizar la participación en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Lo que he encontrado en la revisión documental es que, en años recientes, el gobierno colombiano ha venido reconociendo cada vez más la relación entre equidad y justicia social. Esto es de gran importancia cuando lo que se busca es su reconocimiento y articulación en la vida democrática. Por ello, el MEN expidió la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, en la cual establece los 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 (MEN, 2022).

Al respecto, comparto la idea de Arce (2022), quien señala que el diseño y puesta en marcha de estos protocolos son una valiosa oportunidad para ofrecer una atención efectiva a los fenómenos de violencia de género en el interior de las IES, porque permiten contar con unas

pautas para dar respuesta a los casos que se presenten. Sin embargo, es oportuno que tengamos en consideración que lo anterior exige adelantar campañas de difusión y sensibilización para toda la comunidad académica. Debemos entender los conceptos relacionados con la VBG, como también conocer los derechos y deberes de cada integrante de la institución.

Ahora explicaré brevemente lo que el artículo 4 de la Resolución 14466 de 2022 menciona sobre el alcance de los protocolos para la prevención de las violencias de género:

### ***Prevención***

El documento menciona al respecto lo siguiente: es importante que los protocolos incluyan dentro de su contenido situaciones, inhabilidades y acciones educativas que cobijen a todas las dependencias e integrantes de la comunidad académica, las cuales permitan prevenir, sensibilizar y capacitar sobre violencias basadas en género. Lo que se busca con esto es promover cambios institucionales, pero también individuales, para superar las prácticas sexistas en el campus y afianzar una cultura de prevención efectiva frente a eventos asociados a VBG.

Como mencioné antes, es importante que estas acciones se dirijan al diseño y puesta en marcha de iniciativas pedagógicas, de sensibilización y capacitación del personal, así como a identificar riesgos y establecer controles, por ejemplo, para la contratación, que estén en sintonía con el régimen de inhabilidades contemplado en las leyes vigentes (MEN, 2022, Artículo 4).

### ***Detección***

Si la universidad cumple una buena área en cuanto a la prevención, seguramente los casos de violencias con sesgo de género van a reducirse. Sin embargo, no se van a mitigar por completo. Es importante que los protocolos sean precisos al definir los conceptos y las actuaciones relacionadas con episodios de VBG. Es decir que la universidad debe contar herramientas para identificar y determinar los comportamientos que parten de estas conductas,

así como el contexto y escenarios en los que se presentan, por ejemplo, los medios digitales. Esto permite detectar y actuar de manera efectiva para garantizar la adecuada convivencia y la seguridad de todas y todos los actores académicos, tanto en escenarios físicos como virtuales.

Debe adelantarse un análisis cuidadoso sobre las particularidades sociales y culturales de quienes integran la UNAD. Al respecto, el MEN señala que pueden existir factores de normalización, aceptación social o legitimación que varían entre regiones. Es decir, lo que culturalmente se considera VBG no necesariamente es igual para todos (MEN, 2022, Artículo 4).

Aunque el ministerio no profundiza ni especifica las conductas a las que hace referencia, con base en el análisis que he realizado, opino que se deben considerar estos factores, sobre todo en instituciones que, como la UNAD, operan en regiones diversas del país. Quienes diseñan y revisan los protocolos deberán tener en cuenta la importancia de adaptarlos a las realidades locales para garantizar su efectividad.

### ***Atención***

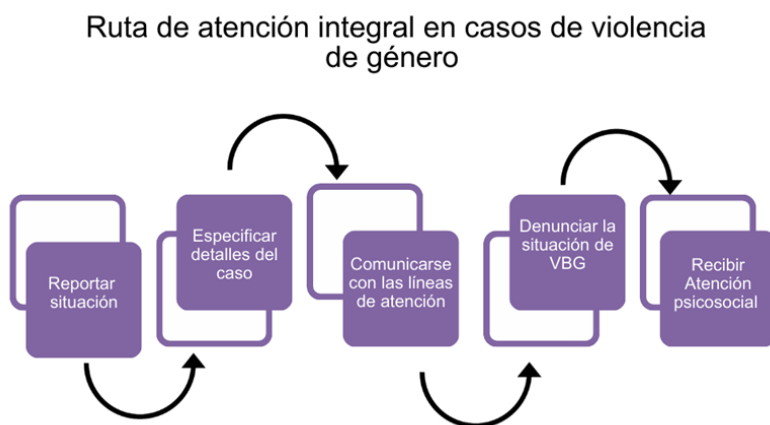
De la detección llegamos ahora a la atención. Si se adelantan las acciones pertinentes, considero que debería darse una disminución significativa de la VBG, al menos dentro del campus de la universidad. Pero, dada la sensibilidad de la problemática y la amplitud que abarca, la universidad debe adelantar acciones que garanticen los derechos de las personas afectadas, el restablecimiento de la salud física y emocional según el caso, la recuperación psicosocial, la protección ante agresiones, coerción o coacción, para evitar que se genere una afectación irremediable. Según lo expresado, el acompañamiento debe ser completo y oportuno, y la víctima estar en capacidad de reconocer sus derechos, los mecanismos y entidades que van a acompañarla de manera oportuna, continua y acorde con la situación (MEN, 2022, Artículo 4).

### ***Ruta de Atención***

La ruta de atención es parte complementaria de la política y el protocolo con los que debe contar la universidad para adelantar las acciones internas y coordinadas, para cumplir, más allá de las exigencias normativas, con el deber de acompañar a sus estudiantes y personal, de llegar a presentarse la vulneración de sus derechos. La ruta debe estar orientada a ofrecer una respuesta efectiva y adecuada, que garantice la seguridad y el bienestar por medio de una respuesta coordinada, teniendo en cuenta las particularidades de cada contexto y comunidad.

### **Figura 2**

*Esquema General de la Ruta de Atención de Violencia Basada en Género—VGB*



*Nota.* La figura 2 muestra un esquema general de la ruta de atención en casos de violencia basada en género.

Podemos entender la *Ruta de Atención de violencia de género* como una guía que deben seguir las universidades y otras instituciones educativas para saber cómo actuar de llegar a ocurrir algún caso de violencia con sesgo de género. Es útil para que todas las personas afectadas sepan qué hacer, cómo acompañar a la víctima y cómo prevenir que vuelva a pasar.

Esta ruta incluye los pasos para actuar de forma efectiva y organizada, también contribuye con la divulgación y sensibilización sobre la equidad de género y los derechos de las personas que hacen parte de la universidad. De esta manera, busca que los entornos sean seguros y respetuosos para todas y todos (UNAD, 2021).

### **Marco Normativo**

A lo largo del documento he mencionado normas, leyes y resoluciones que sirven como base a los *Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en las IES*, pero son muchas las organizaciones que han contribuido a desarrollar un marco jurídico que garantice a todas las personas, sin distinción de género, las mismas oportunidades de participación en los ámbitos sociales.

Son muchas las organizaciones que han propuesto, a lo largo de varias décadas, posibles soluciones al fenómeno de las violencias con sesgo de género, tanto a nivel global como regional y local. Estas iniciativas han sido la base para nuevas normas que buscan proteger a las mujeres y garantizar para ellas entornos más equitativos y seguros. Algunas de estas regulaciones han tenido origen precisamente en casos de VBG, pero debemos entender que la erradicación de este fenómeno es responsabilidad de cada ciudadano, desde las interacciones con su propio entorno.

El Estado promulga políticas, pero su aplicación pasa por todos y cada uno de nosotros. Desde que la ONU impulsó el acuerdo por los derechos humanos, muchas cosas han cambiado; sin embargo, aún queda un largo sendero por andar, y el acompañamiento de instituciones como la UNAD es fundamental para que el cambio hacia un futuro más equitativo.

A continuación, en la Figura 3 presento una recopilación de algunas de las normas y acuerdos internacionales, regionales y locales que han sido clave para el diseño de los lineamientos, políticas y protocolos a nivel nacional e institucional.

Figura 3

*Marco Normativo para el Desarrollo de las Políticas y Protocolos de Género*



# Marco Normativo

## Acuerdos Regionales

1

### Convención Belém Do Pará (1994)

Aborda la violencia contra las mujeres en América Latina.

2

### Acción Regional para las Mujeres de ALC (1994):

Marco para la equidad, la participación social y política de las mujeres y, la reducción de la pobreza femenina en América Latina y el Caribe

3

### Consenso de Santiago (1997):

Identifica los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder y la toma de decisiones, proponiendo medidas para superarlos.

4

### Consenso de México, D.F. (2004):

Se enfoca en la pobreza, la autonomía económica y la equidad de género, destacando la importancia del trabajo no remunerado.

5

### Consenso de Brasilia (2010):

Subraya la importancia de la igualdad de género en el acceso a la justicia y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

6

### Estrategia de Montevideo para los ODS 2030 (2016):

Proporciona una hoja de ruta para integrar la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

7

### Compromiso de Santiago (2020):

Reafirma el compromiso con la igualdad de género y la implementación de políticas para la autonomía económica de las mujeres.

8

### Compromiso de Buenos Aires (2022):

Destaca la importancia de la igualdad de género en la recuperación post-pandemia y la resiliencia económica.

9

10

# Marco Normativo

## Marco Normativo Nacional

1

**Ley 51 de 1981:**

Ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

2

**Ley 82 de 1993:**

Ofrece apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.

3

**Ley 248 de 1995:**

Ratifica la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

4

**Ley 294 de 1996:**

Desarrolla el artículo 42 de la Constitución y dicta normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

5

**Ley 575 de 2000:**

Reforma parcialmente de la Ley 294 de 1996 sobre violencia intrafamiliar.

6

**Ley 581 de 2000:**

Reglamenta la participación efectiva de la Mujer en los niveles decisorios del Poder Público.

7

**Ley 679 de 2001:**

Previene y contrarresta la explotación, pornografía y turismo sexual con menores.

8

**Ley 731 de 2002:**

Favorece a las mujeres rurales con normas específicas.

9

**Ley 750 de 2002:**

Apoya a las mujeres cabeza de familia en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario.

10

**Ley 800 de 2003:**

Aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo contra la trata de personas.

# Marco Normativo

## Marco Normativo Nacional

11

**Ley 823 de 2003:**

Establece normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

12

**Ley 1009 de 2006:**

Crea el Observatorio de Asuntos de Género.

13

**Ley 1023 de 2006:**

Vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud.

14

**Ley 1257 de 2008:**

Dicta las normas de sensibilización, prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres.

15

**Ley 1413 de 2010:**

Regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales.

16

**Ley 1475 de 2011:**

Adopta reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos.

17

**Ley 1448 de 2011:**

Establece medidas de atención a las víctimas del conflicto armado interno, incluye normas para las comunidades negras, gitanas e indígenas.

18

**Ley 1434 de 2011:**

Crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer para la participación en la labor legislativa y de control político.

19

**Ley 1482 de 2011:**

Modifica el Código Penal para establecer disposiciones contra la discriminación.

20

**Ley 1496 de 2011:**

Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, para erradicar la discriminación.



*Nota.* La figura 3 muestra una lista de tratados internacionales, acuerdos regionales y legislación nacional, organizada con fines pedagógicos y de análisis académico, respetando el contenido esencial de cada norma.

## Metodología

### Análisis Documental

La presente monografía la desarrollé desde una perspectiva cualitativa, con un enfoque inductivo, para lo cual reuní la mayor cantidad de documentos relacionados con el tema de análisis, los cuales, posteriormente, clasifiqué, para luego categorizarlos cuidadosamente según su tipo, buscando dar respuesta a la pregunta de análisis o, en algunos casos, generar nuevos interrogantes valiosos para el ejercicio de interpretación.

Para el desarrollo de este análisis, apliqué los principios que, de acuerdo con Bowen (2009, citado en Janis, 2022), consisten en un procedimiento sistemático para examinar y evaluar documentos, ya sea en formato impreso o digital, de forma similar a otros métodos analíticos usados en la investigación cualitativa, para ser interpretados con el objetivo de entender un fenómeno y obtener información que pueda ser debatida o comprobada según el contexto.

La razón por la que utilicé esta aproximación fue porque ofrecía las condiciones adecuadas para recopilar información que, desde el enfoque que adopté, consideré relevante para permitirme generar nuevos conocimientos desde un ejercicio minucioso, centrado en los objetivos temáticos, y que contribuyera a dar respuesta a la pregunta relacionada con el instrumento normativo.

A continuación, describo la metodología que utilicé para el análisis documental. La Tabla 2: *Metodología usada para el análisis del Protocolo* detalla los componentes clave, incluyendo el enfoque, método, tipo o alcance del análisis documental, fuentes de información, unidad de análisis, muestra y las etapas del análisis documental.

**Tabla 2**

*Metodología Usada para el Análisis de el “Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD”*

Componente	Descripción
Enfoque	Cualitativo
Método	Inductivo
Tipo o alcance del análisis documental	Exploratorio
Fuentes de información	Análisis documental de fuentes oficiales, artículos de investigación, tesis, periódicos y otros documentos electrónicos. Las plataformas utilizadas incluyen Google Académico, Redalyc, Dialnet, Academia.edu, Refseek, Base search, Scielo y otras bases documentales, en un rango temporal del 2019 al 2024.
Unidad de análisis	Análisis documental
Muestra	49 documentos
Etapas del análisis documental	Búsqueda, selección, recolección, clasificación, organización, análisis, interpretación y presentación.

*Nota.* La tabla 2 resume el enfoque metodológico utilizado en el análisis del “*Protocolo de Género de la UNAD (2021)*”.

### **Enfoque del Análisis Documental**

Como mencioné antes, en esta monografía, la cual tiene un carácter cualitativo, utilicé la recolección y análisis de datos bibliográficos. Por medio de esta revisión, pude realizar una aproximación que me permitiera responder a la pregunta de análisis o establecer nuevas categorías de interés. Con base en la información encontrada, consideré que el método cualitativo y la técnica de revisión documental eran los más adecuados para realizar este

abordaje, que tuvo como objetivo evaluar: ¿Qué impacto puede tener el “*Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD*” en la comunidad académica? ¿Y cuáles son los desafíos y oportunidades en su implementación?

Tal como lo expresan Silverman y Patterson (2021), pude notar que los métodos cualitativos resultan particularmente valiosos en este tipo de análisis centrados en aspectos sociales, políticas de bienestar y desarrollo comunitario. Como señalan los autores, en parte, esto se debe a que este tipo de políticas se enfocan cada vez más en las relaciones multidimensionales para el desarrollo comunitario, en este caso, para la comunidad universitaria.

Por lo tanto, coincido con lo que mencionan en cuanto al campo del análisis documental. El uso del método cualitativo me ha permitido acceder a la información de manera detallada y realizar un análisis exhaustivo de las diversas fuentes de información que encontré, las cuales, tal como lo he planteado, me permitieron comparar relaciones y datos que sirvieron como una base sólida para la evaluación de los documentos.

### **Tipo o Alcance del Análisis Documental**

Al revisar la información, haciendo un análisis documental de tipo exploratorio, que tuvo como finalidad proponer un problema o hipótesis para realizar una revisión detallada que permitiera comprender y explicar el tema seleccionado, he notado que este tipo de abordaje resultó de utilidad para identificar conceptos, obtener información, reconocer características generales, factores relevantes y relaciones entre variables. De igual modo, llegué a la conclusión de que este tipo de análisis es adecuado para realizar una primera aproximación a la problemática, la cual puede ser examinada en mayor profundidad en estudios futuros.

Así, lo dicho por Foster (2024) respalda mi idea de que, en el análisis exploratorio, es importante aproximarse al tema de estudio sin tener ideas preconcebidas. Coincido plenamente

con el autor, quien afirma que los investigadores deben esforzarse por ser objetivos, dejando de lado las ideas previas sobre un tema, para evitar sesgos de confirmación, es decir, el impulso de buscar y evaluar solamente la información que confirma esos conceptos previos.

Creo firmemente que la recopilación de información bibliográfica y la identificación de conceptos clave incluidos en este documento pueden contribuir a futuras investigaciones, y que esta monografía servirá como una base para el diseño de estudios más detallados.

### **Fuentes de Información**

Se debe tener en cuenta que todo análisis documental exploratorio nos exige una elección adecuada del tema a estudiar, un enfoque acorde con el problema objeto de análisis y, además, el uso de técnicas y herramientas que contribuyan a la realización, como en este ejercicio académico, de la monografía.

Como ya lo he mencionado, tras evaluar las opciones, opté por la recolección de datos y el análisis documental, clasificando el contenido de artículos científicos, tesis y otros documentos de investigación que encontré en plataformas como Google Académico, Redalyc, Dialnet, Academia.edu, Refseek, BASE Search, Scielo y otras fuentes documentales. La elección de esta herramienta me permitió obtener datos de cada unidad de análisis, las cuales compilé en un documento de Microsoft Word. En total, consulté 72 documentos disponibles en las plataformas educativas que acabo de mencionar, de los cuales incluí 49 para elaborar el documento. Al emplear esta técnica, también pude identificar algunos estudios que no tenían relación con el género, las violencias con sesgo de género o metodologías cualitativas, así como los publicados antes de 2019. Por lo tanto, el análisis abarcó un rango temporal del 2019 al 2024.

Al respecto, resulta relevante lo que expresan Hernández y Duana (2020) en relación con las técnicas para la recolección de los datos, por lo cual opté por seguir una serie de pasos y

acciones que me ayudaron a obtener información relevante para responder a la pregunta de análisis. Desde mi perspectiva, era importante evaluar la información y hacerlo de forma minuciosa, con el objetivo de generar ideas clave y encontrar relaciones entre los datos hallados.

Al revisar lo expresado en las distintas fuentes que consulté, decidí registrar y organizar la información de manera sistemática. Esto me permitió gestionarla de la forma más eficiente. El ejercicio incluyó varias etapas: la búsqueda y selección de documentos, la clasificación del contenido, el análisis de los datos y la creación de constructos teóricos.

De este modo, a partir de la interpretación de los datos y estableciendo conexiones entre ellos, pude identificar patrones y relaciones significativas. Toda esta información la registré en un documento de Microsoft Word, siguiendo un orden lógico para el posterior análisis y presentación del documento.

### **Unidad de Análisis**

Como esta investigación se basa en la revisión documental, seleccioné las unidades de análisis de acuerdo con su relación temática y los objetivos planteados. Desde mi perspectiva, fue fundamental elegir documentos que realmente aportaran al desarrollo del análisis. Por esta razón, busqué que cada fuente consultada se alineara con los propósitos de la monografía.

Las principales unidades de análisis que utilicé fueron documentos que abordan las políticas públicas relativas a la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género. Recordemos que estos son tres enfoques que se destacan en los lineamientos del MEN. De igual forma, realicé una revisión documental y teórica de investigaciones y artículos, que contribuyó a establecer el conjunto de datos que fueron la base para la monografía.

Durante la búsqueda inicial de información, reuní un total de 72 documentos que abordaban temas como género, políticas de género, políticas públicas, acuerdos internacionales,

regionales y locales, normas sobre VBG, protocolos, equidad, empoderamiento y transversalización de género.

Tal como lo expresé antes, consulté documentos que estuvieran relacionados con los objetivos del estudio. La mayoría de estos estaban escritos en español, aunque también consulté algunos en inglés. Desde el enfoque que adopté, era importante realizar el análisis de los documentos desde una perspectiva cualitativa.

Después de revisar el contenido, seleccioné 49 documentos para el análisis final. Decidí excluir aquellos que no trataban directamente temas de género, violencia con sesgo de género o que no usaban metodologías cualitativas. Además, descarté otros que fueron publicados antes del año 2019, ya que no coincidían con el marco temporal del estudio que me propuse.

Los autores explican que las unidades de análisis son clave porque ayudan a definir el enfoque y el alcance del estudio, lo cual considero pertinente al momento de buscar generar conocimiento útil y con valor científico.

Acorde con lo señalado, la revisión documental inició con el problema de análisis. En este caso, me enfoqué en el impacto y los desafíos que implica desarrollar e implementar el “Protocolo de Género de la UNAD (2021)”.

Luego, al revisar la información con la que contaba, continué con la formulación de preguntas, la recolección de datos, el análisis de esa información y, finalmente, la presentación de los resultados, que me ayudaron a entender de forma adecuada la relación entre las normas con los actores académicos, es decir, estudiantes, docentes y personal de la universidad. También fue importante analizar esta información en el contexto de fenómenos culturales y sociales, como lo son las relaciones de género. Mi interés era aportar elementos útiles no solo para responder a

la pregunta de análisis, sino para que podamos entender las normas y cómo estas pueden generar cambios en las interacciones dentro de los campus. Esto fue clave para el desarrollo del análisis.

### **Criterios de Inclusión y Exclusión**

En la revisión, incluí documentos que abordan temas de género, violencias con sesgo de género, políticas, igualdad y metodologías de investigación cualitativa, así como investigaciones sobre políticas y protocolos de género en diferentes IES. Con base en la orientación de la monografía, seleccioné estudios que utilizan metodologías cualitativas, especialmente análisis temático y revisión documental, y artículos publicados en los últimos cinco años (2019-2024), disponibles en plataformas educativas para la revisión y el análisis.

Por otro lado, decidí excluir estudios que no abordaban de forma directa las temáticas de género, violencia con sesgo de género o metodologías cualitativas, investigaciones fuera de contextos educativos, aquellas centradas en metodologías cuantitativas, artículos publicados antes de 2019 (excepto algunos muy relevantes) y documentos que no están disponibles o requieren suscripciones pagadas.

### **Muestra**

Para el desarrollo de la monografía, como lo indiqué antes, conté con una muestra de 49 documentos, cuya selección la realicé mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Desde mi experiencia, este tipo de muestreo me permitió acceder a documentos relevantes de forma práctica y directa. En esta etapa del análisis documental, pude seleccionar y recopilar diversos textos disponibles en la web que abordan las temáticas de interés de este análisis. La lista completa de los documentos que acabo de mencionar se encuentra relacionada en las referencias bibliográficas de este documento.

Tal como lo explicó Riba (2023), el muestreo por conveniencia es una técnica de selección no probabilística que se basa en la elección de individuos o documentos accesibles para el investigador. A partir de lo planteado por este autor, la posibilidad de acceder a documentos disponibles en red fue clave en el desarrollo de esta etapa del análisis. Considero que esta técnica fue la elección adecuada y me permitió encontrar informes, artículos, libros y registros oficiales relevantes que contenían los criterios que buscaba para adelantar la revisión que me propuse, aportando practicidad a la selección.

De este modo, con el muestreo que realicé, busqué adaptarme a los objetivos del análisis, lo que me permitió una comprensión profunda y contextualizada de la temática.

### **Etapas del Análisis Documental**

Al identificar los elementos clave de la revisión documental, pude llevar a cabo el análisis siguiendo varias etapas definidas. En primer lugar, realicé la búsqueda, que consistió en la identificación y localización de fuentes relevantes sobre la temática. A continuación, realicé la selección, en la cual evalué y elegí los documentos que consideré más pertinentes, teniendo en cuenta su calidad y fecha de publicación.

Posteriormente, reuní los documentos seleccionados para su análisis. En este punto, llevé a cabo la clasificación, organizando los textos según categorías temáticas o criterios relacionados con la pregunta que buscaba responder. A medida que avanzaba, esta organización fue clave para mantener la coherencia y poder examinar con detalle los datos obtenidos para extraer lo más relevante. Al interpretar los hallazgos, me enfoqué en comprender y explicar lo que revelaban los documentos. Por último, redacté el documento con los resultados de forma ordenada para una adecuada comprensión de quienes accedan a su contenido.

## **Análisis e Interpretación de la Información**

El análisis documental lo realicé mediante una metodología de inducción, para poder identificar patrones y temas emergentes que estuvieran presentes en las fuentes documentales. Los resultados obtenidos me permitieron observar cómo ciertas ideas se repetían o se relacionaban, incluso cuando algunas provenían de contextos distintos.

En este análisis, no hice distinción entre fuentes primarias y secundarias, porque consideré que lo más importante era encontrar similitudes en diversos ámbitos, como el normativo, cultural, académico y de medios de comunicación, para luego agrupar la información en categorías de análisis y, con base en ellas, establecer algunas ideas generales.

Para mí el objetivo principal fue comprender y dar sentido a los datos recopilados, los cuales eran la base de la problemática planteada y por medio de ellos responder a la pregunta de análisis. Por lo cual, realicé la recopilación y el registro de datos documentales, organizándolos en categorías temáticas para una mejor interpretación.

Gracias a la aplicación del análisis documental logré entender cómo se desarrollan algunos fenómenos sociales y culturales y cómo los viven forman parte de ellos. Utilizando la inducción, pude ofrecer explicaciones basadas en los documentos evaluados.

Tal como lo afirman Underwood, Kowalczyk-Walędziak y Barrow, J. (2020), el uso de enfoques cualitativos se ha consolidado en las culturas de investigación educativa en muchos países. Esta afirmación respalda mi elección metodológica, ya que me permitió abordar el estudio desde una perspectiva más profunda y proxima al contexto de la universidad.

## Aplicaciones

### Resultados

Desde mi experiencia en este ejercicio, el análisis documental realizado me ofreció una perspectiva detallada sobre la importancia de diseñar políticas preventivas que permitan cumplir con la premisa de proteger a las mujeres frente a la vulneración de sus derechos. Esto se explica porque, al integrar distintas propuestas teóricas y normativas, junto con la implementación de medidas orientadas a la promoción y prevención, como pueden ser la evaluación, la información, la consulta, la participación y la formación académica, se puede lograr establecer un marco de actuación aplicable en el ámbito de la educación superior.

A partir de lo que he observado, considero que debe darse la vigilancia constante de algunas conductas normalizadas, así como la creación y aplicación de instrumentos conforme a lo establecido por mecanismos como la Resolución 014466 de 2022 del MEN. No debemos limitarnos únicamente al diseño técnico de instrumentos como el protocolo de género. Esto se fundamenta en que es necesario, además de la voluntad institucional para asumir una verdadera labor preventiva, contar con la participación de todos los actores académicos. En este punto, considero relevante señalar que las IES deben, por supuesto, contar con legislación actualizada y accesible, pero también garantizar que las acciones diseñadas contribuyan a transformar los valores y paradigmas culturales que han perpetuado las violencias con sesgo de género.

### **Importancia y Contribución a la Comunidad Académica del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género de la UNAD**

Con base en mi análisis, el diseño e implementación de políticas y protocolos desde la perspectiva de género en las universidades colombianas representan no solo un desafío significativo, sino también una oportunidad para adelantar acciones efectivas que promuevan la

sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación, contribuyendo así a reducir las violencias con sesgo de género.

Considero, además, que el marco jurídico nacional e internacional puede aportar en el logro de este objetivo, pero también, a mi modo de entender, debe existir un abordaje multidimensional que incluya la sensibilización y la acción en distintos campos, como el social, el pedagógico y el cultural. Esto tiene relación con la necesidad de que las IES adelanten acciones que contribuyan a fortalecer la convivencia entre estudiantes, docentes y personal de las instituciones, las cuales reafirmen el derecho fundamental a la no discriminación, la equidad y la justicia social.

Desde el enfoque que he adoptado, reconozco que la UNAD, como institución, ha avanzado en acciones importantes para la detección, prevención y atención de situaciones de VBG, las cuales son afines con lo planteado por el MEN (2022). Esto se puede notar en su compromiso con el reconocimiento de la diversidad y las relaciones de respeto dentro de la comunidad académica.

De acuerdo con lo mencionado, considero importante conocer qué están haciendo otras instituciones al respecto. A continuación, en la Tabla 3: *Análisis comparativo de protocolos IES*, presento un análisis comparativo de los instrumentos implementados por algunas de esas instituciones.

**Tabla 3***Análisis Comparativo de Protocolos IES*

Universidad	Nombre del Protocolo	Fecha de Implementación	Objetivos Principales	Elementos Clave	Ruta de Atención	Enfoque de Género
Universidad de Antioquia	Protocolo de prevención, atención, investigación y sanción de las violencias basadas en género (VBG) y las violencias sexuales (VSX)	2018 (reestructuración en 2023) Resolución Rectoral 49732 de 2023	Prevenir, atender, investigar y sancionar VBG y VSX	Sensibilización, capacitación, empoderamiento femenino, resignificación de masculinidades	Línea Violeta, acompañamiento psico-jurídico, proceso disciplinario	Enfoque de derechos humanos y de género
Pontificia Universidad Javeriana	Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de género (Protocolo PAAOS)	Enero 2023 Acuerdo No. 733 del Consejo Directivo Universitario	Eliminar, prevenir y enfrentar violencias y discriminación por género	Sensibilización, formación integral, procedimientos justos	Atención inmediata, asesoría psicológica y legal, seguimiento continuo	Enfoque de equidad y respeto a la diversidad
Universidad La Salle	Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y violencia en razón de género	Noviembre de 2019 Acuerdo No. 039 del 19 de noviembre de 2019	Prevenir, atender y erradicar discriminación, acoso y violencia de género	Definiciones claras, instancias y competencias, medidas inmediatas	Formulación de quejas, mediación, seguimiento a acuerdos	Enfoque de igualdad de oportunidades y derechos humanos
Universidad del Valle	Protocolo Institucional de atención a las violencias y discriminaciones basadas en género	Protocolo en marzo de 2024 <sup>1</sup>	Promover equidad de género e igualdad de oportunidades	Sensibilización, participación comunitaria, transformación cultural	Atención integral, orientación, seguimiento	Enfoque de equidad de género y no discriminación
Universidad	Protocolo para la Prevención,	Febrero 2021	Prevenir, detectar y	Definición de violencias,	Atención integral,	Enfoque de igualdad y

<sup>1</sup> Nota: La información para la Universidad del Valle se basa en su Política Institucional, Acuerdo No. 009 de abril 2022 del Consejo Superior de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación, debido a la falta de información disponible sobre el protocolo específico.

Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Detección y Atención de Casos de Violencias de Género	Resolución 06456 de 2021	atender casos de violencia de género	derechos de las víctimas, pautas de intervención	investigación, sanción	equidad de género
---	---	--------------------------------	--	---	---------------------------	----------------------

*Nota.* La tabla 3 presenta un análisis comparativo de los protocolos de género de cinco universidades, destacando sus objetivos, elementos clave, rutas de atención y enfoques de género.

En mi opinión, de acuerdo con lo que señala el MEN, alcanzar la equidad de género es una de las formas en que las IES reafirman su compromiso de garantizar los derechos humanos y la educación inclusiva (MEN, 2024). La justificación de estas acciones radica en que la creación y aplicación de políticas y protocolos para la comunidad universitaria tiene relación con el cumplimiento de los deberes establecidos a nivel internacional y nacional, para garantizar una vida digna para las mujeres en condiciones de equidad.

Desde mi experiencia académica, he observado que las universidades colombianas han asumido este desafío mediante la implementación de políticas y protocolos orientados a la no discriminación y la no violencia, lo que muestra el interés por fortalecer sus capacidades institucionales y aplicar medidas efectivas que incluyen la sensibilización, prevención y sanción, para reducir las violencias con sesgo de género.

Con base en el análisis que realicé, debo decir que la adopción de los lineamientos que entidades como el MEN (2022) proponen, por sí sola, no garantiza el cumplimiento de los derechos establecidos por el marco jurídico nacional e internacional. He llegado a la conclusión de que el acceso real a la protección y atención para las mujeres en el ámbito educativo requiere de acciones de promoción y sensibilización en los ámbitos pedagógico, cultural y normativo, que conduzcan a que toda la comunidad académica reconozca y promueva estos principios, pero además que se garantice el acceso a la educación superior, para todas y todos en condiciones de

equidad, evitando prácticas de exclusión que perpetúan la discriminación y las violencias con sesgo de género.

Mientras recopilaba documentos para el desarrollo de esta monografía, me encontré con un artículo de Caracol Radio (2024) que lleva por título “*Estudiantes de la UdeA se declararon en asamblea permanente por violencia de género*”. Su contenido refleja las preocupaciones de los estudiantes de esta universidad, quienes en ese momento exigieron medidas más efectivas y respuestas oportunas por parte de las autoridades institucionales frente a los casos de VBG. Considero que esta situación muestra la creciente incertidumbre de las mujeres por contar con entornos seguros y respetuosos para ellas, que garanticen su desarrollo personal.

*La Tabla 3: Análisis comparativo de protocolos IES*, donde relacioné la forma en que algunas instituciones han adoptado y elaborado sus propios protocolos, en ejercicio de la autonomía universitaria conferida por la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992, nos permite reconocer que, normativamente, las universidades, sean agentes públicos o privados, cuentan con los mecanismos para establecer y actualizar sus estatutos y políticas. Sin embargo, considero que deben adelantarse acciones que realmente garanticen ambientes de convivencia seguros, sin expresiones de discriminación y que sancionen toda forma de violencia, acoso y exclusión asociada al género. Por supuesto, entiendo la complejidad de esta tarea, pero es un paso fundamental hacia las condiciones de igualdad que buscamos todos los actores del sistema educativo.

Al diseñar la *Tabla 3: Análisis comparativo de protocolos IES*, pude identificar que, en los protocolos, existen elementos y conceptos comunes en cuanto a VBG, los cuales están alineados con la normatividad colombiana. De igual modo, muchas instituciones cuentan con principios rectores acordes con un enfoque diferencial. Esto refuerza mi idea de que ya existe

una base compartida lo suficientemente sólida para seguir avanzando. De modo que es el momento de preguntarnos: ¿Qué haremos? ¿Cómo lo haremos? o incluso ¿Qué tan dispuestos estamos a hacerlo? Hay que fortalecer las acciones institucionales, pero el cambio es, sin duda, formativo más que normativo.

En cuanto a la UNAD, encontré que su actual protocolo, el cual debe actualizarse a futuro, y la ruta de atención con la que cuenta establecen detalladamente los límites y alcances de su aplicación. Esto incluye acciones de prevención, atención y acompañamiento para estudiantes, docentes y personal administrativo (UNAD, 2021).

Este y otros documentos oficiales de la universidad muestran el compromiso institucional, pero ahora me gustaría profundizar en la forma en que la UNAD adelanta también otras acciones de sensibilización relacionadas con la problemática de interés de esta monografía. Por ejemplo, con su participación en iniciativas como la *Cátedra Unesco UNAD Desarrollo Territorial, Equidad y Justicia Socioambiental* y el *Simposio: Educación y Violencias contra la Mujer. Igualdad de Género y Desarrollo* (UNAD, 2023).

Considero relevante señalar que a este evento asistieron delegados zonales a nivel nacional, y contó también con la participación del señor rector Jaime Alberto Leal Afanador, lo cual demuestra que existe un compromiso por parte de la alta gerencia para que, en medio de las diferencias culturales y perspectivas propias de cada región, la equidad y la justicia social sean el punto de partida para los cambios sociales, con la contribución activa de los diversos participantes del metasistema Unadista. Esto me lleva a reflexionar sobre la forma en que estas acciones tienen la capacidad de articular lo social, lo cultural, lo normativo y lo institucional.

En palabras del rector Jaime Alberto Leal Afanador (UNAD, 2023), estas medidas deben ir más allá del discurso y convertirse en acciones concretas desde los currículos académicos.

Estoy convencido de que este enfoque permite dar notoriedad a la problemática y fomentar interacciones transformadoras entre estudiantes, docentes y directivos como base para la paz y el desarrollo sostenible.

En conclusión, la UNAD (2023) está en la capacidad de asumir un rol protagónico entre sus pares institucionales, para contribuir con la transformación de imaginarios sociales que reproducen las violencias con sesgo de género.

Otra de las aportaciones de la UNAD al logro de este objetivo, que considero deben seguirse replicando por su aporte significativo al abordaje y comprensión del fenómeno, son las mesas de diálogo para prevenir y atender fenómenos de violencia sexual y de género en las IES, como la realizada en el CEAD José Acevedo y Gómez de la UNAD en el año 2022.

Personalmente, creo que estas iniciativas son clave para el diseño, implementación y revisión del *Protocolo de Género de la UNAD (2021)*. Esto lo interpreto como un ejercicio de apropiación conceptual y de acción formativa que contribuye a fortalecer valores como la empatía y el respeto, pero que además promueve el reconocimiento del marco normativo nacional e internacional sobre políticas para atender las violencias con sesgo de género.

Como alguien que siente un profundo respeto por la obra de Jacques Derrida, con su enfoque en la deconstrucción y su cuestionamiento de las estructuras de pensamiento y los sistemas de creencias tradicionales, considero que el autor hace un aporte significativo que me lleva a pensar en la magnitud del cambio que se propone cuando hablamos de modificar los sistemas hegemónicos de género. De acuerdo con Derrida (1998, citado en Lugo, 2023), se trata de dismantelar paradigmas de pensamiento y lenguaje notoriamente jerárquicos y excluyentes. Este es el desafío que nos queda por delante, y en el que las acciones institucionales, no solo el protocolo o las políticas, pueden poner a andar de forma efectiva este cambio.

Sin embargo, en esto soy insistente: se requiere articular a todas las instancias e instituciones para dar a conocer los protocolos, rutas de atención y demás instrumentos que buscan prevenir, atender y erradicar la VBG. Pero, sobre todo, se trata de un ejercicio colectivo para alcanzar un cambio cultural y social.

A propósito de la articulación a nivel local, regional y nacional, en la Tabla 4: *Análisis de los protocolos desde una perspectiva regional*, presento un análisis comparativo de los protocolos y políticas de género implementados por algunas universidades en Colombia, desde un enfoque regional.

**Tabla 4**

*Análisis de los Protocolos Desde una Perspectiva Regional*

Universidad	Política/Protocolo	Aspectos Destacados de los Protocolos
Universidad Nacional	Resolución Número 428 de 2023	Mención de las sedes: Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira, de La Paz, Amazonía, Caribe, Orinoquía y Tumaco. No se identifican aspectos culturales ni sociales diferenciales en los lineamientos para esas regiones.
Universidad del Cauca	Acuerdo Superior 005 de 2023	Establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales. Promueve espacios, acciones y actividades de sensibilización y respeto, dirigidas a la inclusión de poblaciones diversas, interculturales y multiculturales.
UNAD	Plan de Desarrollo Decenal 2023-2034 (UNAD 5.0)	Menciona las diferencias territoriales y los multicontextos de actuación. Integra metodologías de diagnóstico situacional y de valor estratégico a nivel local, regional, nacional e internacional. El plan de desarrollo y el protocolo analizado no abordan la perspectiva de género desde las regiones culturalmente diversas.
Universidad Javeriana	PAAOS	Promueve la educación intercultural e inclusiva sin discriminación. Respeto incondicional a los derechos humanos y diálogo entre culturas. Reconocimiento de la sociedad como pluriétnica y multicultural.

Universidad de Antioquia	Protocolo (2023)	Considera el enfoque intercultural para el reconocimiento de la diversidad cultural. Relacionamiento basado en el diálogo horizontal y simétrico, valorando las particularidades culturales.
Universidad del Valle	Acuerdo No. 009 de abril 2022 del Consejo Superior de Igualdad y Equidad de Género	Incluye el Programa Pluralismo, Diversidad, Etnicidad, Género e Identidad en el Plan Estratégico de Desarrollo 2015-2025. Promueve el respeto y reconocimiento a la diversidad, la diferencia y la búsqueda de la equidad y la justicia de género. El Plan Programático de Inversiones 2021-2024 incluye programas para la inclusión, diversidad, etnicidad, género y cultura.

*Nota.* La tabla 4 presenta un análisis comparativo de los protocolos y políticas de género implementados por diversas universidades en Colombia, desde un enfoque regional y otras características relevantes para la atención diferenciada de la comunidad académica. Obtuvo de. Elaboración propia.

### **El Protocolo en las Regiones**

Según mi análisis, el carácter transterritorial, transnacional, transfronterizo y global de la Educación Abierta y a Distancia le permite a la UNAD (2023) desarrollar su misión en diferentes ámbitos. Esto se traduce en que la universidad pueda operar eficazmente en diversos contextos y multicontextos, como se menciona en su Plan de Desarrollo (UNAD, 2023).

Según el Acuerdo 0015 de 2012, Artículo 29, esto se logra por medio de actividades de formación académica que promuevan la equidad y la inclusión, y que aporten a la resolución de problemáticas locales, regionales y nacionales. Se articula con la idea de la proyección social y el fortalecimiento de la identidad de los colombianos y colombianas, desde el respeto a las diferentes culturas regionales y locales” (UNAD, 2024).

En este sentido, considero que, en un país pluricultural y multiétnico como Colombia, que cuenta con una gran diversidad cultural y lingüística, las políticas institucionales deben estar orientadas a promover la participación equitativa de todas las comunidades.

Desde el enfoque que he adoptado, y tal como lo vengo planteando, la UNAD, al actuar en multicontextos, tiene la oportunidad de integrar la perspectiva de género en sus políticas y prácticas, generando cambios clave para ampliar el acceso a la educación para las mujeres, quienes con frecuencia afrontan desafíos geográficos, económicos y sociales, para que puedan acceder a la educación superior desde cualquier lugar, independientemente de su ubicación o circunstancias. Este planteamiento concuerda con lo que hallé en la revisión que hice del Plan de Desarrollo Decenal 2023–2034 UNAD 5.0, donde la institución menciona las diferencias territoriales y los multicontextos en los que actúa.

El documento, que es de carácter transversal, integra cuatro metodologías: diagnóstico situacional y de valor estratégico (local y regional), diseño de programas e-MPU, diseño de rutas pedagógicas y didácticas, y modelos de inclusión social (UNAD, 2023). Sin embargo, en el mismo no identifiqué que abordara de forma sustancial el enfoque de género, el protocolo o el enfoque desde las regiones culturalmente diversas, los cuales, como vengo mencionando a lo largo del documento, son fundamentales para lograr un cambio en las relaciones hegemónicas de género.

### **Importancia del Diagnóstico Contextual en el Diseño e Implementación de “El Protocolo de Género de la UNAD (2021)”**

Es importante tener en cuenta que, para analizar el contexto y la situación de la institución, debemos identificar los factores psicológicos, sociales y culturales de los actores que la integran, es decir, estudiantes, docentes y personal en general. Esto es necesario al momento de adelantar acciones para lograr la equidad de género. Conocer las particularidades de las personas que van a beneficiarse o participar en el diseño de un plan permitirá tomar mejores

decisiones informadas al momento de ponerlo en práctica. Además, revisar lo que se ha hecho o logrado en el pasado puede contribuir a resolver los problemas actuales.

Tal como lo expresa el MEN (2022) en los *Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género*, el protocolo debe desarrollarse dentro de un marco que reconozca la problemática que aborda y tenga en cuenta los factores específicos encontrados durante la etapa de diagnóstico (p. 62). Esto cobra sentido si consideramos que cada institución debe adaptar sus acciones a una realidad particular.

Con base en lo anterior, es válido cuestionar si las costumbres, normas sociales, edad, territorialidad, así como los factores económicos, políticos y sociales propios del estudiante, docente o cualquier otro integrante de la institución, deben conducirnos en una dirección o en otra, porque es un hecho que la forma en que cada quien interpreta su realidad condiciona también su respuesta personal.

En este marco de análisis, opino que es muy importante que la institución esté en la capacidad de identificar y caracterizar las particularidades que he mencionado, las cuales tienen relación con los constructos sociales. Pensemos por un instante que algunos de estos imaginarios se han originado a través de generaciones, donde la familia juega un rol fundamental en la transmisión de valores y prácticas culturales. Si a esto le sumamos las particularidades económicas y psicológicas, entre otros factores, me atrevo a afirmar que aquello que funciona para una institución no necesariamente es aplicable en su totalidad para otra. El intercambio de experiencias y aprendizajes interinstitucionales es valioso, siempre que consideremos lo mencionado.

De acuerdo con el anterior análisis, a continuación, presento los factores que considero deben tenerse en cuenta en el diagnóstico de las violencias y discriminación de género. La Tabla

5: *Factores del diagnóstico contextual* detalla estos factores, describiendo su importancia y cómo contribuyen a la elaboración de acciones efectivas para abordar estas problemáticas.

**Tabla 5**

*Factores del Diagnóstico Contextual*

Factor	Descripción	Importancia
Diagnóstico contextual	Evaluar la situación actual en la universidad respecto a violencias y discriminación de género	Proporciona información relevante para diseñar acciones efectivas y específicas
Identificación de desafíos y áreas de mejora	Analizar los principales desafíos y oportunidades para mejorar la inclusión de género.	Permite enfocar los esfuerzos en áreas críticas y maximizar el impacto de las acciones.
Diseño de acciones	Identificar necesidades y áreas prioritarias para desarrollar acciones preventivas y de atención.	Garantiza que las acciones futuras estén sustentadas en un diagnóstico realista.
Inclusión del enfoque de género	Evaluar cómo se integra la perspectiva de género en la situación actual.	Contribuye con la identificación de brechas y áreas de mejora en la equidad de género.
Selección y análisis de lineamientos	Revisar leyes, resoluciones y políticas públicas relevantes en el contexto actual.	Proporciona un marco legal y normativo para fundamentar el diagnóstico.
Acciones de género en contexto	Analizar las acciones actuales que promueven la igualdad de género.	Permite identificar el impacto de las políticas existentes y áreas de mejora.

*Nota.* La tabla 5 presenta los factores clave para el diagnóstico contextual en la universidad, enfocados en la evaluación de violencias y discriminación de género. Cada factor incluye una descripción y su importancia, destacando cómo contribuyen a diseñar e implementar acciones efectivas y específicas para mejorar la equidad de género en la institución.

De acuerdo con lo que he planteado en este análisis, se puede concluir que la implementación de las políticas públicas debe situarse siempre en el contexto específico donde se aplican. Esto la mayoría de nosotros lo sabe, pero no siempre ocurre de ese modo. Para la

UNAD y otras instituciones, es relevante entender las particularidades que he señalado, así como su efecto directo en la comunidad. Esto en función de las acciones que busca adelantar, teniendo en cuenta que ellas exigen la destinación de valiosos recursos y tiempo, pero, sobre todo, teniendo en cuenta que el objetivo final es contar con resultados apreciables y medibles que permitan hacer ajustes o dar continuidad a las iniciativas.

Al identificar los elementos clave para el diagnóstico contextual, las políticas logran ser efectivas y responder a las necesidades concretas de una población. Si reconocemos los lineamientos del MEN (2022) sobre los protocolos como una hoja de ruta que debe adaptarse a las realidades institucionales, lograremos adecuar las acciones para la prevención y atención de la VBG, adaptándolas al contexto específico de quienes las viven.

Recordemos ahora los enfoques que se encuentran dentro de los lineamientos de la perspectiva de la igualdad y no discriminación propuestos por el MEN (2022), con una breve explicación de cada uno de ellos:

### **De Género**

Busca identificar los factores de base en la discriminación y la VBG, y las relaciones entre el poder y los roles de género que conducen a la violencia y la inequidad.

### **Basado en los Derechos Humanos (DD.HH.)**

Hace referencia a la capacidad de las instituciones para garantizar los derechos fundamentales y reconocer a las víctimas como el centro de las acciones que se adelantan.

### **Interseccional**

Aborda la discriminación basada en diversas categorías, entre ellas género, etnia, clase social, edad, discapacidad o sexualidad, y la forma como se interrelacionan.

## **Global**

Reconoce, como se menciona en este documento, que las VBG están influenciadas por factores culturales y por la naturalización de diversas formas de discriminación.

## **Centrado en las Víctimas y Personas Afectadas**

Busca priorizar las necesidades y los derechos de las personas afectadas, para evitar la revictimización y fortalecer las herramientas que les permitan exigir sus derechos.

## **Discusión**

Desde mi propia experiencia, he podido notar cómo en nuestra sociedad ha predominado una cultura hegemónica que ubica a hombres y mujeres en posiciones sociales, económicas y políticas diferenciadas. Incluso cuando las mujeres han hecho aportes muy significativos en el campo laboral, social o científico, muchas veces sus logros no son reconocidos.

En el marco de análisis de esta monografía, encontré que el derecho, la política y las normas han estado permeadas por un sesgo patriarcal. En muchos contextos, las mujeres son excluidas de decisiones que las afectan directamente. Esta exclusión se refleja también en los ámbitos educativo y profesional. Por ejemplo, en el acceso a la educación, la distribución de género refleja esta inequidad, donde los hombres acceden en mayor número a la formación en disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), y las mujeres en profesiones relacionadas con la salud, la educación, las ciencias sociales y las humanidades. Esta diferencia impacta en las oportunidades laborales, la remuneración y las relaciones de poder.

Al considerar algunos de estos datos, he encontrado que la educación resulta fundamental para reducir estas diferencias de género. Tiene relación con el desarrollo individual, social y cultural de todas las personas. Siempre he sostenido que el empoderamiento de las mujeres es fundamental no solo para ellas, sino para todos como sociedad. Debemos considerar, por

ejemplo, que el crecimiento económico de un grupo poblacional y la superación de la pobreza genera un efecto en toda la sociedad. Con base en lo expuesto, puedo sostener que el sistema actual ha empujado a la mitad de la población, es decir, a las mujeres, hacia condiciones de exclusión. Pero esto no solo las afecta a ellas, sino que impide el desarrollo de la sociedad desde un enfoque distinto. A mi modo de entender, es momento de escuchar la voz de la mujer. Tal vez su liderazgo contribuya a superar el caos social en el que la especie humana se ha sumido, por el temor de cambiar sus paradigmas.

Es pertinente preguntarse si realmente las nuevas normas están orientadas a superar la inequidad o si, en lugar de ello, pueden generar mayores resistencias e ideas fijas sobre lo que significa ser hombre o mujer. Porque sin un cambio de fondo, que debe ser cultural y social más que normativo, seguiremos por la senda de la inequidad.

### **Desafíos y Oportunidades en la Implementación del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAD**

Personalmente, considero que la hegemonía cultural, la desigualdad y la resistencia a perder el “poder subjetivo” por parte de los hombres y alcanzar una equidad sostenible son los grandes desafíos que debe afrontar el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género. Toda vez que se trata de un ejercicio de violencia no solo física, sino que se expresa por medio de la cultura, los valores y las normas sociales, perpetuando las relaciones de control y desigualdad.

Reflexionando sobre el hecho de que el género es un constructo social que establece roles, conductas, expectativas y creencias que están más allá de las diferencias biológicas, y que se aprende por medio de la interacción con otros, que además es un factor presente en las expectativas, la sexualidad, las ocupaciones, la creatividad, el afecto, el lenguaje, incluso la

autopercepción, esto me lleva a reflexionar sobre cómo puede cambiar esta realidad un instrumento normativo, o cómo ese instrumento puede realmente aportar al cambio. Estamos notoriamente ante un fenómeno que se manifiesta en los actos más cotidianos de la vida social.

Con base en lo que he analizado, no deja de generarme inquietud si lo que busca la normatividad es simplemente imponer un discurso de equidad por medio de medidas coercitivas y correctivas, en lugar de abordar el problema de fondo, que a mi entender es la socialización sexista que sigue reproduciéndose y expresándose en las creencias, valores, comportamientos e interacciones personales, lo que al final impide que se generen ambientes realmente inclusivos. Esto me lleva a pensar por qué resulta fundamental que las IES reconozcan estos factores socioculturales como la base para desarrollar y aplicar los protocolos, si realmente se quiere lograr un cambio estructural en la sociedad.

En la Tabla 6: *Análisis de Capacidades y Criterios para la implementación de Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género*, analizo los factores clave, aplicabilidad y criterios que permiten evaluar la efectividad de las medidas adelantadas por las IES.

### **Tabla 6**

*Análisis de Capacidades y Criterios para la Implementación de Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género*

Factor	Aplicabilidad	Criterio de Análisis
--------	---------------	----------------------

Educación y sensibilización sobre las causas y consecuencias de la VBG	Aplicación en programas de formación y talleres	Efectividad en la transmisión de conocimientos y cambio de actitudes
Comprensión de las directrices para abordar la problemática	Implementación en políticas institucionales y protocolos	Claridad y aplicabilidad en contextos específicos.
Clarificación de las diversas formas de VBG	Inclusión en currículos y materiales educativos	Precisión en la identificación de tipos de violencia
Identificación de factores, sociales y culturales que perpetúan la VBG	Uso en estudios y diagnósticos sociales para identificación de factores	Relevancia y profundidad de los diversos factores identificados
Orientación en múltiples escenarios (institucionales, académicos y sociales)	Aplicación en servicios de orientación y asesoramiento	Eficacia en la resolución de casos
Desarrollo y fortalecimiento de políticas y protocolos en instituciones	Implementación normativa en políticas y protocolos institucionales	Pertinencia y revisión de políticas
Difusión de campañas de sensibilización en diversos canales de comunicación	Campañas de comunicación y sensibilización por diversas plataformas	Alcance y efectividad de las campañas de sensibilización realizadas.
Capacitación para actores clave que forman parte de la IES	Aplicación en programas de capacitación y formación	Calidad y relevancia de los programas de capacitación
Líneas de acompañamiento psicosocial y asesoramiento legal	Implementación en servicios de apoyo y asesoramiento	Eficiencia y accesibilidad de los servicios ofrecidos
Promoción, prevención, intervención temprana	Aplicación en programas de prevención e intervención	Impacto y efectividad de las estrategias
Empoderamiento, cambio cultural y de actitudes sociales que perpetúan la VBG	Iniciativas de empoderamiento y transformación social	Impacto de las iniciativas en la transformación de normas y actitudes

---

*Nota.* La tabla 6 presenta un análisis de las capacidades por desarrollar y los criterios de análisis necesarios para abordar la VBG en el contexto universitario. Cada factor se evalúa según los factores, la aplicabilidad de las estrategias y la efectividad de los criterios de análisis utilizados.

En el desarrollo de este análisis, llegué a la conclusión de que, antes de definir el protocolo y sus alcances, un primer paso es reconocer y dar a conocer la existencia de una problemática que, en muchos casos, no resulta obvia, porque se disimula entre prácticas que se consideran normales dentro de una comunidad. Reflexionando sobre esto, pienso que algunas acciones que pueden contribuir a la puesta en marcha de un cambio duradero son:

1. La educación y sensibilización de la comunidad académica sobre las causas y las consecuencias de la VBG.
2. La comprensión de las directrices para abordar la problemática.
3. La clarificación de las diversas formas de violencia asociadas al género (física, psicológica, económica, etc.).
4. La identificación de factores contribuyentes, sociales, culturales y económicos que perpetúan la VBG.
5. La orientación en múltiples escenarios (institucionales, académicos y sociales).
6. El desarrollo y fortalecimiento de políticas y protocolos en instituciones públicas y privadas para prevenir y responder a la violencia basada en género.
7. La difusión por medio de campañas de sensibilización y la utilización de diversos canales de comunicación.
8. La capacitación y formación para estudiantes, docentes y profesionales que forman parte de la IES.

9. Los recursos como líneas de acompañamiento psicosocial, asesoramiento legal y refugios que se implementen de manera conjunta y coordinada con otras instituciones.
10. La promoción, prevención y la intervención temprana.
11. El empoderamiento, el cambio cultural y la transformación de normas y actitudes sociales que perpetúan la violencia de género.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones y Recomendaciones

Creo que definir el impacto de una política o norma desde la perspectiva de género exige comparar diversos criterios, entre ellos la situación con la evolución histórica del fenómeno, que cabría, como es de esperar, se traduzca en un cambio en los comportamientos que dan forma a la estructura social de una comunidad. Considero que estos cambios no suceden en un solo momento o lugar, sino que surgen tanto desde los reclamos sociales por parte de un grupo, como del reconocimiento de esas exigencias por parte de otro y, también, de cómo se organiza la acción política.

Desde mi perspectiva, para el desarrollo del protocolo de la UNAD es importante tener presente la gran variedad de elementos, no solo académicos, sino también asociados a las interacciones sociales y culturales de las personas que integran la institución. Considero que estos factores deben ser analizados en profundidad porque son la base para el desarrollo de valores como la autodeterminación, la democracia participativa, la ética, el respeto, la diversidad, el deseo de autorrealización y la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, que simbolizan la noción del bienestar humano. Es decir, para que el protocolo tenga un impacto real en la comunidad, requiere de una perspectiva que vaya más allá de la simple regulación normativa o académica.

En mi concepto, la UNAD puede utilizar su enfoque institucional para abordar las desigualdades de género. Esto implica involucrar a mujeres y personas de género diverso en las decisiones y en la creación de nuevos marcos de acción que promuevan la igualdad y la inclusión. Me parece fundamental la transversalización del enfoque de género, especialmente al integrar los Proyectos 5 y 11 del Plan de Desarrollo de la UNAD, para mejorar el impacto en la

inclusión y el desarrollo regional (UNAD, 2023), como una respuesta de las unidades del metasistema, en un país pluricultural y multiétnico como Colombia.

En mi análisis, he mencionado que se deben reconocer las dinámicas culturales y regionales del país y la forma en que afectan a hombres y mujeres, así como a personas de diversas identidades de género, y establecen las formas de interacción. Estos son desafíos para la gestión de la educación inclusiva, en un momento coyuntural en el que se están redefiniendo estas expresiones.

Personalmente, creo que la UNAD puede tener un rol destacado en el establecimiento de nuevas ideas, recursos y generación de escenarios de diálogo para la expresión y la participación equitativa. Además, pienso que es necesario, al abordar las violencias con sesgo de género en la comunidad universitaria, reconocer el rol dinámico de la juventud para ser agentes de transformación, comunicación y reproducción de los cambios culturales. En otras palabras, yo diría que la universidad debe formar estudiantes conscientes, quienes desde su lugar reconozcan el momento histórico que viven y su rol en la superación de las desigualdades sociales.

En cuanto a la relación de lo mencionado con el protocolo de género, este es un instrumento que, al igual que la política de género y los planes de desarrollo, actúan como marcos estratégicos que orientan las acciones institucionales.

En la Tabla 7: *Recomendaciones derivadas del análisis del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la UNAD*, he listado las categorías, las recomendaciones y los indicadores que considero relevantes para evaluar la implementación y efectividad de estas medidas.

**Tabla 7***Recomendaciones Derivadas del Análisis del “El Protocolo de Género de la UNAD (2021)”*

Categoría	Recomendación	Indicador
Metodológicas	Actualizar el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la UNAD según la resolución 014466 de 2022 del MEN.	Protocolo actualizado y aprobado.
	Realizar un diagnóstico contextual para identificar los principales desafíos y áreas de mejora, proporcionando información relevante para el diseño de acciones.	Diagnóstico contextual realizado y documentado.
	Revisar nuevas normas como la ley 2365, para establecer o actualizar objetivos para la mejora continua de temáticas relacionadas con el Protocolo.	Objetivos actualizados y alineados con las nuevas normativas.
	Diseñar mecanismos restaurativos que contribuyan al dialogo y al reconocimiento de responsabilidades entre los actores académicos.	Número de acuerdos alcanzados mediante mecanismos restaurativos
	Diseñar un sistema de gestión de género, que abarque el diseño de instrumentos, la implementación de políticas de equidad, la capacitación del personal y la evaluación de resultados.	Sistema de gestión implementado y operando, con personal capacitado.
	Indicadores específicos para población menor de 18 años, que considere a los menores con necesidades educativas especiales	Caracterización y necesidades de acompañamiento a menores de edad
	Definir mecanismos de medición y control de las acciones realizadas evaluando su impacto en la comunidad académica.	Mecanismos de medición establecidos y reportes de impacto generados.
	Planificar acciones preventivas derivadas de la evaluación de riesgos, y establecer objetivos anuales adecuados al personal, la organización y los medios necesarios para alcanzar el resultado esperado.	Plan de acciones preventivas implementado y objetivos anuales cumplidos.

	Promover investigaciones relacionadas con el fomento de la prevención de la VBG, así como proyectos que contribuyan a monitorear el estatus de la problemática en las IES.	Investigaciones y proyectos realizados y publicados.
	Contar con un Comité permanente para la evaluación e implementación de acciones acordadas con el Protocolo, el cual incluya mesas: jurídica, técnica y psicosocial.	Comité establecido y reuniones documentadas.
	Monitorear de forma regular los enlaces web y sus certificados SSL para asegurar la disponibilidad y seguridad de la información relacionada con el fomento de la prevención de la VBG.	Enlaces y certificados SSL monitoreados, con informes de disponibilidad y seguridad.
Pedagógicas	Establecer estrategias de prevención temprana de tipo pedagógico cuyo propósito sea generar cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han perpetuado las violencias de género.	Estrategias pedagógicas implementadas y evaluaciones de impacto cultural realizadas.
	Incorporar la formación normativa sobre las acciones para la equidad de género en la Cátedra Unadista	Formación incluida en el currículo y número de estudiantes capacitados.
	Desarrollar un curso MOOC para el abordaje del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la UNAD, la ruta de atención y la política de género.	Curso MOOC desarrollado, implementado, número de participantes inscritos y aprobados
	Fortalecer las competencias y habilidades de los y las funcionarias tendientes a garantizar una atención digna, respetuosa y efectiva, desde un enfoque de derechos humanos, género y diversidad.	Programas de capacitación realizados y evaluaciones de competencias mejoradas.
	Diseñar e implementar acciones para el conocimiento, información, sensibilización y formación, que fomenten una cultura de equidad.	Acciones de sensibilización implementadas y conocimiento en la comunidad evaluado.

---

Prácticas	Establecer la implementación gradual de procedimientos de actuación relacionados con las acciones formativas pertinentes.	Procedimientos de actuación implementados y evaluaciones de efectividad realizadas.
	Reconocer en el Protocolo un instrumento que supera los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, y contribuye a una transformación real de las relaciones de género.	Protocolo reconocido y evaluaciones de impacto en las relaciones de género realizadas.
	Adoptar las correspondientes acciones de mejora, adecuándolos a los intereses y necesidades de la población universitaria.	Acciones de mejora adoptadas y satisfacción de la comunidad evaluada.
	Mantener a disposición los canales con los que cuenta la institución para brindar atención telefónica, presencial o virtual relacionada con la VBG.	Canales de atención operativos y número de casos atendidos.
	Diseñar acciones de empoderamiento, talleres de autoestima y autoconcepto, economía del cuidado, psicosociales y psicoeducativos.	Talleres realizados y evaluaciones de impacto en el empoderamiento personal.
	Cumplir con la debida diligencia, implementando medidas efectivas para prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de violencia de género.	Medidas implementadas y número de casos prevenidos, investigados y sancionados.
	Mantener la confidencialidad en relación con la información sensible compartida por las partes en la atención de casos de violencia de género.	Percepción de confianza y evaluación de procedimientos.
	Establecer mecanismos asequibles para que toda la comunidad académica participe en igualdad de condiciones.	Evaluación de participación según mecanismos diseñados
	Proponer la figura de un orientador de género que pueda brindar asesoría sobre las temáticas relacionadas y otras de mediación	Implementación, control y evaluación.
	Difundir por medio de los canales con los que cuenta la institución información pertinente	

---

sobre las acciones de prevención a la violencia de género y normatividad presente en el Protocolo.	Evaluación del nivel de conocimiento por parte de la comunidad académica.
Prestar particular atención a los casos en donde confluyan variables adicionales de vulnerabilidad, tales como discapacidad, o pertenencia a grupos de protección especial.	Casos de vulnerabilidad atendidos y evaluaciones de satisfacción realizadas.

---

*Nota.* La tabla 7 presenta un conjunto de recomendaciones metodológicas, académicas y prácticas enfocadas en la promoción y prevención de la violencia de género en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Estas recomendaciones están alineadas con la resolución 014466 de 2022 del MEN y otras normativas vigentes, y buscan fomentar una cultura de equidad y respeto dentro de la comunidad académica. Tomado de. Elaboración propia.

Desarrollar este análisis documental me ha permitido entender el “*Protocolo de Género de la UNAD (2021)*” como un instrumento que refleja las ideas y valores de la institución, por medio de documentos y políticas. Su objetivo, según mi interpretación, es mejorar la equidad, el reconocimiento y la representación de todos los actores académicos, buscando crear escenarios donde los estudiantes, profesores y personal administrativo puedan abordar la problemática de la VBG con un enfoque de pensamiento científico y crítico.

En concordancia con lo mencionado, propongo:

Además de la actualización del “*Protocolo de Género de la UNAD (2021)*”, acorde con la Resolución 014466 de 2022 del MEN, considero importante que se dé una amplia divulgación entre la comunidad académica de la existencia del protocolo, la ruta para la atención de VBG, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad asociada.

Desde mi perspectiva, también considero necesario revisar normas como la Ley 2365, para establecer o actualizar objetivos orientados a la mejora continua del instrumento. Además, me parece que es fundamental disponer de información precisa, completa, veraz y oportuna en

relación con los derechos, responsabilidades, los mecanismos y procedimientos contemplados en el Protocolo de la UNAD.

En lo personal, como ya lo he mencionado a lo largo de este documento, considero que se deben establecer acciones de prevención temprana de tipo pedagógico que contribuyan a generar cambios culturales relacionados con los derechos y deberes de los actores académicos.

Opino que también es clave mantener disponibles los canales con los que cuenta la institución para brindar atención telefónica, presencial o virtual, para que las personas puedan acceder a orientaciones relacionadas con la VBG. Hago mención de esto porque, durante la revisión de información, encontré vínculos rotos y la falta de un certificado SSL válido en la información compartida sobre la *Ruta de atención integral en casos de violencias basadas en género – VBG*. Según mi criterio, es importante establecer un monitoreo constante de estos canales para garantizar un acompañamiento oportuno.

De igual manera, me parece que se puede considerar, en relación con la incorporación del concepto de transversalización de género en el plan de estudios, un programa tipo MOOC sobre género y diversidad, que aborde temáticas como el Protocolo, la ruta de atención, la política de género y los avances de la institución en este campo.

Esto lo respaldo con la información hallada sobre los cursos MOOC (por sus siglas en inglés *Massive Open Online Courses*) en la plataforma de la universidad, la cual indica que son una forma dinámica de adquirir y actualizar competencias, con la ventaja del aprendizaje autónomo y en línea (UNAD, 2024). Con esta propuesta, busco que se pueda orientar y evaluar el conocimiento de la comunidad académica en cuanto a la equidad de género y los instrumentos que buscan garantizarla, para posteriormente determinar el alcance de las acciones adelantadas y establecer la percepción de los diferentes actores sobre la problemática y sus soluciones.

En relación con esta propuesta, sugiero que se incluya un curso MOOC titulado “*Diversidad en la UNAD: instrumentos para Garantizar la Inclusión y la Equidad*”, que tenga como objetivo sensibilizar y formar a la comunidad académica sobre la importancia de la promoción de la equidad y la prevención de la violencia de género, contribuyendo así al establecimiento de nuevas dinámicas comunitarias.

Gracias a este análisis documental, también me he dado cuenta de que la universidad puede contar con un repositorio digital robusto que contenga información relacionada con la VBG. En mi opinión, esto contribuye a centralizar y dinamizar el acceso a recursos importantes. Este repositorio puede incluir información sobre el diseño de un sistema de gestión de género, que abarque la elaboración de instrumentos, la implementación de políticas de equidad, la capacitación del personal y la evaluación de resultados.

Acorde con estas propuestas, considero pertinente diseñar acciones de comunicación y divulgación orientadas a la participación activa de la comunidad universitaria, que pueden incluir la incorporación en formación normativa sobre género en la *Cátedra Unadista*, para el fortalecimiento de los conocimientos de estudiantes y docentes y la promoción de una interacción digna, respetuosa y efectiva desde los enfoques de derechos humanos, género y diversidad.

Me parece que establecer estos escenarios donde se comparten experiencias con base en hallazgos e investigaciones es relevante y permite un intercambio de conocimientos que enriquece la comprensión y la implementación de instrumentos y políticas de equidad de género. De igual forma, la UNAD, a mi modo de entender, debe incentivar el desarrollo de investigaciones relacionadas con la prevención de las violencias con sesgo de género en las IES.

Esto contribuye a monitorear el estatus de la problemática en las instituciones y desarrollar estrategias para la convivencia académica.

Para finalizar estas sugerencias, considero que, al actualizar el “*Protocolo de Género de la UNAD (2021)*”, se tenga en cuenta a las regiones y sus características diferenciadas, con el objetivo de garantizar que las acciones sean inclusivas y adecuadas a las necesidades particulares de cada región. Esto incluye prestar particular atención a los casos en donde existen variables adicionales de vulnerabilidad, tales como discapacidad o pertenencia a grupos de protección especial o minorías étnicas.

### **Análisis Desde el Rol del Psicólogo**

Desde mi experiencia, el psicólogo, en su rol orientado al desarrollo social, la calidad de vida y el empoderamiento comunitario, debe aportar de forma significativa al desarrollo e implementación de las acciones para la prevención, detección y atención de casos de violencias con sesgo de género. En su capacidad para identificar desafíos personales y colectivos, el psicólogo cuenta con las herramientas para sensibilizar sobre la problemática y gestionar la resistencia al cambio por parte de la comunidad. También puede analizar la efectividad de las acciones adelantadas y brindar acompañamiento psicológico.

En cuanto a la promoción de la equidad de género, el psicólogo debe tener un rol activo, que le permita identificar prácticas discriminatorias e integrar equipos interdisciplinarios, junto a otros profesionales de áreas sociales, jurídicas y educativas, para la promoción de la inclusión en un entorno académico que valore y respete la diversidad.

A mi parecer, el psicólogo está capacitado para ofrecer, desde la empatía, el respeto y la escucha activa, orientación psicológica, contención emocional y acompañar a la comunidad en la identificación y activación de redes y rutas afectivas y sociales de protección, así como para el

acceso a los servicios institucionales complementarios y al restablecimiento de los vínculos de confianza y seguridad con el entorno educativo.

Cabe mencionar que, en cuanto a la detección, los lineamientos del MEN (2022) consideran los primeros auxilios psicológicos como un componente relevante para el acompañamiento, para lo cual las IES deben contar con profesionales que puedan brindar una atención adecuada orientada a la gestión emocional y la mitigación de los factores generadores de las violencias con sesgo de género.

### Referencias Bibliográficas

- Agrest, M., y Druetta, I. (2020). El concepto de recuperación: La importancia de la perspectiva y la participación de los usuarios. *Vertex: Revista Argentina de Psiquiatría*, 31(150, marzo–abril), 136–144. <https://revistavertex.com.ar/ojs/index.php/vertex/article/view/61>
- Arce Casas, P. A. (2022). Políticas de género universitarias: Institucionalización, transversalización y participación de la comunidad. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, 5, 51–78. <https://doi.org/10.6018/igual.483711>
- Caracol Radio. (2024, mayo 31). Estudiantes de la UdeA se declararon en asamblea permanente por violencia de género. *Caracol Radio*. <https://caracol.com.co/2024/05/31/estudiantes-de-la-udea-se-declararon-en-asamblea-permanente-por-violencia-de-genero>
- Chávez, L. F. O. (2022). Transversalidad de la perspectiva de género desde la experiencia docente en la educación superior. En *Conocimiento, experiencia y compromiso social en la formación del profesorado: Redes para la transformación*. <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5336263&publisher=FZ1825#page=132>
- Colther, C. (2022). Desigualdad de género en el sistema universitario chileno. *Multidisciplinary Business Review*, 15(1). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-39922022000100050](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-39922022000100050)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *CEPAL presenta oportunidades para colocar a la autonomía de las mujeres y la igualdad de género en el centro de la cooperación multiactor*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/notas/cepal-presenta-oportunidades-colocar-la-autonomia-mujeres-la-igualdad-genero-centro-la>

Córdoba, M. (2020). Identidades que importan: Trans e intersex, la ley argentina y la irrupción de la ciencia. *Diánoia*, 65(84), 31–58.

<https://doi.org/10.22201/iifs.18704913e.2020.84.1587>

Defensoría del Pueblo. (2023). Defensoría del Pueblo ha acompañado cerca de 7300 casos de violencia de género este año. <https://www.defensoria.gov.co/-/defensor%20del-pueblo-ha-acompa%20lado-cerca-de-7300-casos-de-violencia-de-g%20nero-este-a%20>

Defensoría del Pueblo. (2023). El año anterior en Colombia, la Defensoría atendió y tramitó cerca de 8800 casos de violencias basadas en género y violencia por prejuicio.

<https://www.defensoria.gov.co/-/el-a%20anterior-en-colombia-la-defensor%20atendi%20y-tramit%20cerca-de-8800-casos-de-violencias-basadas-en-g%20y-violencia-por-prejuicio>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). Ley para la prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2020). Puntos clave para hablar de equidad de género. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/8-](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/8-Puntos-Clave-para-hablar-de-G%20)

[Puntos-Clave-para-hablar-de-G%20](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/8-Puntos-Clave-para-hablar-de-G%20)

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2022). Conpes 4080.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%20micos/4080.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2022). Documento Conpes: Equidad de género.

[https://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2022/03/2022-03-08-Documento-CONPES-Equidad-de-Genero\\_VDiscusionCiudadana.pdf](https://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2022/03/2022-03-08-Documento-CONPES-Equidad-de-Genero_VDiscusionCiudadana.pdf)

EIP. (2024). Qué es el protocolo institucional. Escuela Internacional de Protocolo.

<https://www.protocolo.com/articulos/que-es-el-protocolo-institucional>

Foster, C. (2024). Methodological pragmatism in educational research: From qualitative-quantitative to exploratory-confirmatory distinctions. *International Journal of Research & Method in Education*, 47(1), 4–19.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1743727X.2023.2210063>

Gómez Gallardo, P., García Ávila, J., y Hernández Márquez, A. (2021). Análisis de los protocolos ante la violencia de género vigentes en las unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Reencuentro*.

<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/download/1046/1012/>

Hernández Mendoza, S. L., y Duana Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>

Hill, M., y Hupe, P. (2021). *Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance*. Sage.

[https://books.google.com.co/books/about/Implementing\\_Public\\_Policy.html?id=KYGLzgEACAAJ](https://books.google.com.co/books/about/Implementing_Public_Policy.html?id=KYGLzgEACAAJ)

Jabin, F. (2020). Assessment of level of aggression among husbands and wives. *International Journal of Indian Psychology*, 8(4).

<https://www.academia.edu/download/115152244/18.01.101.20200804.pdf>

- Janis, I. (2022). Strategies for establishing dependability between two qualitative intrinsic case studies: A reflexive thematic analysis. *Field Methods*, 34(3), 240–255.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1525822X211069636>
- Leadley, S., Jones, M., y Hocking, C. (2024). Case study methodology. En *Qualitative research methodologies for occupational science and occupational therapy* (pp. 105–126). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003456216-7/case-study-methodology-simon-leadley-margaret-jones-clare-hocking>
- Llach, J. J. (2022). El desarrollo basado en la productividad inclusiva, clave para mejorar sustancialmente el federalismo en la Argentina (No. 4572). Asociación Argentina de Economía Política. <https://aaep.org.ar/works/works2022/4572.pdf>
- Lugo, H. (2023). La importancia de la lógica en la educación.  
<https://www.academia.edu/download/105552669/hectorlugo236.pdf>
- Marco Miralles, R. (2021). Implantación de los presupuestos con perspectiva de género para las entidades locales: Propuesta de incorporación progresiva en el Ayuntamiento de Xàtiva. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/196179>
- Meléndez Martínez, S. (2022). Re-conociendo la igualdad y la violencia basada en género: Una mirada desde la metodología a distancia. <https://core.ac.uk/download/pdf/533907588.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2022). Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género.  
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/lineamientos-de-prevencion-deteccion-y-atencion-de-violencias-basadas-en-genero>
- 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).

[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155\\_btn\\_00.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2022). Resolución 014466 del 25 de julio de 2022.

<https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-article-411480.html>

Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2023). Gobierno Nacional presenta primeras versiones de dos proyectos de ley para regular el derecho fundamental a la educación y reformar la Ley 30 de 1992.

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Comunicados/416083:Gobierno-Nacional-presenta-primeras-versiones-de-dos-proyectos-de-ley-para-regular-el-derecho-fundamental-a-la-educacion-y-reformar-la-Ley-30-de-1992>

Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2024). Educación inclusiva e intercultural. Gobierno de Colombia. <https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-article-340146.html>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). ¿Qué es el género?

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/genero.aspx>

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

[https://www.hchr.org.co/informes\\_onu/declaracion-sobre-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer](https://www.hchr.org.co/informes_onu/declaracion-sobre-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer)

Pautassi, L. C., y Ramírez Gherardi, N. (2024). Contar para que cuente: Indicadores de progreso de la Convención de Belém do Pará. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/231613>

Riba Campos, C.-E. (2023). Introducción a las técnicas cualitativas. Universidad Oberta de Catalunya.

- [https://campus.uoc.edu/annotation/448f031452a793e9d98cefc08d1fa8b2/895539/PID\\_00153025/PID\\_00153025.html](https://campus.uoc.edu/annotation/448f031452a793e9d98cefc08d1fa8b2/895539/PID_00153025/PID_00153025.html)
- Silverman, R. M., y Patterson, K. (2021). *Qualitative research methods for community development* (2.<sup>a</sup> ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003172925>
- UNAD. (2021). *El Protocolo de Género de la UNAD* (2021). [https://rectoria.unad.edu.co/images/2023/ANEXO\\_RESO\\_6456\\_180220121.pdf](https://rectoria.unad.edu.co/images/2023/ANEXO_RESO_6456_180220121.pdf)
- UNAD. (2023). *Plan de desarrollo 2023–2034*. [https://informacion.unad.edu.co/images/2023/PLAN\\_DE\\_DESARROLLO\\_2023-2034.pdf](https://informacion.unad.edu.co/images/2023/PLAN_DE_DESARROLLO_2023-2034.pdf)
- UNAD. (2024). *Beneficios*. <https://estudios.unad.edu.co/beneficios>
- Underwood, J., Kowalczyk-Walędziak, M., y Barrow, J. (2020). International qualitative research on teacher education: Benefits, challenges, and future directions. *Kultura i Edukacja*, 2(128), 156–173. <https://bibliotekanauki.pl/articles/1932747.pdf>
- UNESCO. (2020). *Del acceso al empoderamiento: Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019–2025*. *Perfiles Educativos*, 42(167), 198–218. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.167.59695>
- Universidad de Antioquia. (2023). *Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género*. [https://udeaeducomy.sharepoint.com/:b/g/personal/comunicacionesfca\\_udea\\_edu\\_co/EX\\_jNBsC4LNJprconTYf1iYBmrKguieNk4sVV9f97iEfCA?e=QwFbw5](https://udeaeducomy.sharepoint.com/:b/g/personal/comunicacionesfca_udea_edu_co/EX_jNBsC4LNJprconTYf1iYBmrKguieNk4sVV9f97iEfCA?e=QwFbw5)
- Universidad del Cauca. (2023). *Acuerdo Superior 005 de 2023: Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y violencias sexuales*. <https://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-005-de->

2023-por-el-cual-se-establece-el-protocolo-para-la-prevenci%C3%B3n-y-atenci%C3%B3n-de

Universidad del Valle. (2022). Acuerdo No. 009 del 27 de abril de 2022: 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.

[https://drive.google.com/file/d/1xgyX4foWI9slJ1KwXSFYpquv\\_NpyVl-x/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1xgyX4foWI9slJ1KwXSFYpquv_NpyVl-x/view?usp=sharing)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). (2022). En la UNAD, se reactivan las mesas de diálogo para la prevención y atención de violencia sexual y de género en las IES. <https://noticias.unad.edu.co/index.php/unad-noticias/todas/5160-en-sede-unadista-se-reactivan-las-mesas-de-dialogo-para-la-prevencion-y-atencion-de-violencia-sexual-y-de-genero-en-las-ies>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). (2023). Simposio: Educación y violencias contra la mujer. Igualdad de género y desarrollo [Video]. YouTube.

[https://www.youtube.com/live/p\\_7bK65Xk8M?si=9mnWg1umMrRA\\_IXM](https://www.youtube.com/live/p_7bK65Xk8M?si=9mnWg1umMrRA_IXM)

Universidad Nacional de Colombia. (2017). Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género.

[http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user\\_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo\\_Violencias\\_Genero.pdf](http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias_Genero.pdf)

Universidad Nacional de Colombia. (2023). Resolución N.º 428 del 15 de mayo de 2023.

[http://www.legal.unal.edu.co/flunal/home/doc.jsp?d\\_i=104005](http://www.legal.unal.edu.co/flunal/home/doc.jsp?d_i=104005)

Vélez, A. C. G., Coates, A., García, V. D., y Wolfenzon, D. (2020). Gender equality and health equity: Strategic lessons from country experiences of gender mainstreaming in health.

Revista Panamericana de Salud Pública, 44.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7595004/>

## Apéndices

### Apéndice A

*Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género*

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2023). Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género.

[https://rectoria.unad.edu.co/images/2023/ANEXO\\_RESO\\_6456\\_180220121.pdf](https://rectoria.unad.edu.co/images/2023/ANEXO_RESO_6456_180220121.pdf)

## Apéndice B

### Infografía: Ruta de Atención Integral en Casos de Violencias Basadas en Género (VBG)

