



# DOCUMENTOS DE TRABAJO

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

**Comités de género UdeA.  
Guía para su fortalecimiento, conformación y formalización\***



\* Este documento es producto del trabajo conjunto entre la Dirección de Bienestar y el grupo de investigación Poder y Nuevas subjetividades: otros lugares de lo político, adscrito al Centro de investigaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, en el marco del proyecto de investigación “Revisión del marco normativo de protección de derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en Colombia a la luz de la perspectiva de la disidencia sexual” y el grupo de investigación Vericel de la Facultad de Ciencias Agrarias

Medellín, octubre 14 de 2023

# COMITÉS DE GÉNERO

UdeA

## GUÍA PARA SU FORTALECIMIENTO, CONFORMACIÓN Y FORMALIZACIÓN

Documento elaborado por:

**PAOLA ANDREA POSADA<sup>1</sup>**

**LINA MARÍA CARRILLO BONILLA<sup>2</sup>**

**Medellín, semestre II del 2023**

---

<sup>1</sup> Profesora de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, adscrita al grupo de investigación Poder y Nuevas subjetividades: otros lugares de lo político. Correo electrónico: [paola.posada@udea.edu.co](mailto:paola.posada@udea.edu.co)

<sup>2</sup> Profesora de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Antioquia, adscrita al grupo de investigación Vericel. Correo electrónico: [lina.carrillo@udea.edu.co](mailto:lina.carrillo@udea.edu.co)

## Tabla de Contenido

Introducción	3
Definición de los Comités de Género	4
Procesos de participación y funciones de los Comités de Género	4
Recomendaciones para la participación con Incidencia política	6
Condiciones para propiciar la conformación y fortalecimiento de los Comités de Género.	8
De los Principios y Enfoques que orientan la actuación de los Comités de Género	9
Normativa institucional para la conformación y actuación de los Comités de Género	10
Competencias de los Comités de Género formalizados	11
Bibliografía	12
Anexo 1: Cuadro Plan de Desarrollo Institucional 2017-2027. Una Universidad innovadora para la transformación de los territorios	13

## Cuadros

Relatoría del Taller # 1 con los Comités de Género Fortalecimiento, conformación y formalización.
Relatoría del Taller # 1 con los Comités de Género Fortalecimiento, conformación y formalización.
Relatoría del Taller # 1 con los Comités de Género Fortalecimiento, conformación y formalización.

## Introducción

La ‘igualdad’ es el fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas, que no admite valoraciones jerárquicas entre estas, por lo tanto, no admite consideraciones valorativas de personas más o menos humanas. La ‘igualdad’ no significa la ausencia de la ‘diferencia’ sino la ausencia de la ‘discriminación’ con base en tal ‘diferencia’. La discriminación puede ser comprendida como “la manifestación individualizada de un sistema de opresión/dominación” (Barrère y Morondo, 2011:20) que entraña profundas injusticias enraizadas, principalmente, en estereotipos culturales, mecanismos de mercado y aspectos estructurales de las jerarquías burocráticas (Young, 2000).

De acuerdo a los aportes de la feminista I. M. Young, la ‘opresión’ corresponde a los impedimentos sistemáticos que sufren algunos grupos, cuyas “causas están insertas en normas, hábitos y símbolos que no se cuestionan, en los presupuestos que subyacen a las reglas institucionales y en las consecuencias colectivas de seguir esas reglas” (2000:74). Respecto a la ‘dominación’, la autora señala que se trata de un “fenómeno estructural o sistémico que impide a la gente participar en la determinación o de las condiciones de sus acciones” (2000: 67). Así, la injusticia que resulta de la discriminación, deviene de la ‘opresión’ como limitación al ‘autodesarrollo’ y la ‘dominación’ que impide la ‘autodeterminación’.

A su vez, la realización del principio ético de la ‘igualdad’ requiere de la garantía de poder acceder a las oportunidades para el reconocimiento y goce de los derechos para todas las personas, esto es, la garantía de la ‘igualdad sustantiva’ (también llamada igualdad real o de hecho) (Carbonell, 2007). Con este propósito, las políticas de ‘equidad’ se constituyen en un medio para realizar la igualdad sustantiva, procurando suplir y compensar las situaciones desiguales desde las que pueden partir, mediante la puesta en marcha de acciones en caminadas a corregir y erradicar los factores causales de la desigualdad que, para diversos grupos poblacionales, el factor fundante es la discriminación por género, sexo, etnia, entre otros.

En este orden de ideas, los mecanismos y espacios de participación social y política, se constituyen tanto en un medio para incidir en las decisiones y acciones con el potencial de afectar la realidad e intereses de las personas y colectivos, como en un fin en sí mismo, para la realización de la autodeterminación como un derecho fundamental para una vida justa. La participación es, por tanto, un componente esencial e indispensable en los procesos de planeación de proyectos, programas y políticas en cada una de sus etapas -agenda, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación-.

En este marco de interpretación, la conformación de Comités de género responde a la necesidad de promover y fortalecer la participación de mujeres y hombres sensibles, conscientes y comprometidos con la transformación del sistema de opresión/dominación basado en las múltiples discriminaciones por factores de género y sexualidad, en intersección con otros factores, con el fin de avanzar juntas en el horizonte de una universidad justa y segura para las mujeres y las personas con identidad de género y sexual diversas, en la que el principio ético de la ‘igualdad sustantiva’ sea una realidad para toda la comunidad académica.

## Definición de los Comités de Género

Los Comités de Género en el contexto universitario, bajo el marco de demandas por la equidad interseccional y la erradicación de las violencias basadas en género, se han venido configurando como formas organizativas para la participación ciudadana de la comunidad académica, sin que ello represente uniformidad en el proceso de gestación y conformación de los Comités en diferentes escenarios de la Universidad, siendo posible advertir procesos promovidos por colectivos de estudiantes y docentes, otros surgidos en escenarios asamblearios y algunos gestados desde administraciones de dependencias académicas. No obstante, en coherencia a la doble dimensión de los Comités de Género como mecanismos propicios para la autodeterminación de las mujeres y las personas con identidades diversas, además de ser escenarios estratégicos para la incidencia en los procesos de planeación y toma de decisiones, se acoge la siguiente definición:

Los **COMITÉS DE GÉNERO** de la UdeA, se entienden como formas organizativas de participación interseccional y multiestamentaria, para promover la autodeterminación de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa, así como la incidencia política en función de sus intereses colectivos para una Universidad justa y segura.

## Procesos de participación y funciones de los Comités de Género

La participación ciudadana puede ser vista como un proceso que es al mismo tiempo ‘conflictual’ al estar ligada al poder y las luchas por las reivindicaciones legítimas, y ‘consensual’ al participar en un conjunto de prácticas organizativas para pensar y decidir sobre los asuntos públicos (De Re, 2001). En este sentido, y siguiendo los aportes de Canto (2003), los Comités de Género pueden desplegar su participación, al menos, mediante tres procesos básicos: (i) la incidencia política; (ii) la transformación, y (iii) la exigibilidad de derechos.



## Relatoría del Taller # 1 con los Comités de Género Fortalecimiento, conformación y formalización

Producto 1  
**¿Qué funciones tiene un comité de género?**

Comités de género UdeA  
Fortalecimiento, conformación y formalización  
**TALLER #5**

1. Formación, pedagogía e investigación
2. Atención, asesoramiento y seguimiento al abordaje de VBG y discriminaciones
3. Relacionamiento y fortalecimiento de relaciones institucionales
4. Incidencia política y normativa institucional
5. Incidencia política y normativa externa
6. Prevención

### Observaciones:

- Frente a las funciones relacionadas como resultado del trabajo grupal, es importante señalar que estas deben guardar como marco de actuación las disposiciones normativas de la universidad, particularmente el Estatuto general. Por lo tanto, los Comités no pueden realizar funciones que sean de competencia de otros órganos e instancias, tales como: el Equipo Violeta, el Equipo 3 de la Unidad de Asuntos Disciplinarios, los Consejos de Facultad, entre otros.
- En todo lo relacionado con VBG y VSX, los Comités deben actuar de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y el Protocolo institucional para este fin.

Fuente: PAI Equidad de género, 2023

## Recomendaciones para la participación con Incidencia política

Por incidencia política se entiende el conjunto de comportamientos y acciones que buscan “influir sobre las élites institucionales en todos sus niveles de acción, en función de los intereses colectivos o de grupos sub-representados” (Jenkins, 1983:56). Cuando la participación no alcanza ningún grado de incidencia, no es una “participación genuina” (Arntsein, 1969), lo que ha motivado a que se planteen algunas recomendaciones para que la participación alcance algún grado de incidencia, a saber:

### LEGITIMIDAD

**De la Organización:** Cuando los interesados en sus acciones tienen una percepción generalizada "de que las acciones de una entidad son deseables, adecuadas o apropiadas" (Suchman, 1995:573-574).

**De los Integrantes:** Se legitiman por, (i) su identificación con el sentido que acompaña a los objetivos del grupo; (ii) por el respeto y la confianza que inspira; (iii) por el reconocimiento de su experticia frente a los objetivos de la entidad.

### AUTONOMÍA

- Promover **liderazgos** con autoconciencia crítica.
- **Participación** mayoritaria o exclusiva de estudiantes y docentes procedentes de un conjunto amplio de sectores. (Limitar el derecho al voto cuando se trate de personal administrativo con un cargo de autoridad)
- **Composición** por elección preferiblemente de los mismos grupos de interés.
- **Presidencia o coordinación** a cargo de una persona integrante del Comité, seleccionada por sus mismos integrantes.
- **Las atribuciones** del 'comité' son amplias y, preferiblemente, con carácter decisorio (no sólo consultivo) (Villareal, 2009)

### CAPACIDADES ORGANIZATIVAS

- **Marco de acción** claro y definido (Estatutos, agenda, etc)
- Capacidad para generar **alianzas** y motivar la **participación de diversos actores** (no necesariamente miembros formales de la causa)
- Capacidad para **interpretar y producir información relevante** y creíble para otros.
- Capacidad para promover actividades de **retroalimentación**

### REPRESENTATIVIDAD

Expresada en la probabilidad de que las acciones y las decisiones tomadas expresen la diversidad de intereses y preferencias de la colectividad.

Enfoques como la interseccionalidad, el diferencial, la interculturalidad, transversalizando la conformación del Comité, las interpretaciones, las decisiones y las acciones.

## Relatoría del Taller # 2 con los Comités de Género Fortalecimiento, conformación y formalización

### Producto 3 ¿Cómo deben conformarse los comités?

Comités de género UdeA  
Fortalecimiento, conformación y formalización  
**TALLER #5**

- **Convocatoria abierta** para voluntarias(os) que cumplan con los perfiles requeridos.
- **Número definido y preferiblemente impar** de participantes.
- **Relevos periódicos** no mayores a dos años.
- **Con alternancia en las funciones** internas de cada integrante.
- **No limitación en la participación de estudiantes.**
- **Incentivos para la participación** como formación complementaria certificada.
- **Garantías académicas y laborales** reforzadas para sus integrantes.
- **Invitación directa** a personas que dentro de la unidad académica tengan formación y experiencia en perspectiva de género e interseccional.
- **Articulados por la Unidad de Género** que a nivel central los coordine, articule e integre.

### Producto 3 ¿Quiénes deben integrar los comités?

Comités de género UdeA  
Fortalecimiento, conformación y formalización  
**TALLER #5**

- **Representantes de cada estamento universitario:** estudiantes, docentes, administrativos y egresados con un interés genuino por hacer parte de estas iniciativas y que no sea una función impositiva.
- Las personas directivas que participen puedan tener voz pero no voto (**No hay consenso sobre este punto**).
- **Relacionamiento con integrantes de las colectivas feministas, disidencias sexuales o diversidad cultural** que hagan presencia en la Facultad, escuela, instituto, sede o seccional, en caso que no tengan representación de estos en el comité.

### Observaciones:

Ejemplo de una buena práctica: Comité de género de la FDCP, Acuerdo 02 de 2003, art. 7:

La secretaría deberá ser ocupada por un profesor o una profesora con experiencia y conocimiento de los enfoques de género, diferencial e interseccional.

El Consejo de Facultad elegirá la secretaría a partir de una terna sugerida e integrada por miembros del Comité.

A quien se le designe esta función, se le reconocerá dentro de su plan de trabajo una dedicación de 5 horas semanales. De no ser docente de carrera u ocasional, se realizará un contrato de cátedra por la misma cantidad de horas semanales.

Fuente: PAI Equidad de género, 2023

## Condiciones para propiciar la conformación y fortalecimiento de los Comités de Género

La participación es un derecho humano y, a su vez, una necesidad humana que al igual que otras necesidades humanas, requiere de una serie de condiciones y recursos para su realización en las distintas dimensiones de la sociedad y la institución (Max-Neef y otros, 1986; Giménez, 2015). En el contexto universitario algunas de las condiciones y recursos requeridos se relacionan a continuación, sin que se trate de una lista taxativa. El contexto y las circunstancias particulares de cada Comité podrá ameritar otras condiciones y recursos:

---

### Un orden político universitario que propicie la participación

Ejemplos: disposiciones que propicien la participación en la normativa institucional (el Estatuto general, el Reglamento estudiantil, el Estatuto profesoral, Estatuto de carrera administrativa de personal no docente, otras normas institucionales, Plan de Acción, etc.)

---

### Garantías académicas y laborales

Ejemplos: Flexibilidad académica para estudiantes que integren los Comités, incentivos académicos -reconocimiento de créditos, articulación con compromisos académicos de cursos, reconocimiento como práctica académica, entre otros; reconocimiento suficiente de horas cátedra o descarga en plan de trabajo para docentes; inclusión de actividades del comité en las funciones de empleados, así como disponibilidad horaria durante la jornada laboral, etc.

---

### Recursos materiales

Ejemplos: Oficinas, equipos, rubro presupuestal para el desarrollo de actividades, apoyo de comunicaciones, etc.

---

### Apoyo para el fortalecimiento organizativo

Ejemplos: acceso a procesos de formación y cualificación en todas las áreas de acción de los Comités -liderazgo, comunicaciones, formación política, formación en género, formación en formulación de proyectos, etc.

---

### Reconocimiento de los Comités de Género

Ejemplos: los Comités podrán ser reconocidos mediante la formalización ante los órganos competentes que, para el caso de las unidades académicas es el Consejo de Facultad, o en los casos en los que un Comité no opte por su formalización, el reconocimiento se expresa en la promoción en los diferentes escenarios y niveles institucionales como garantía de la democracia universitaria.

---

## De los Principios y Enfoques que orientan la actuación de los Comités de Género

Los principios constituyen guías o preceptos fundamentales que contienen un carácter ético amplio que representa, de manera histórica, la cultura y los valores aún vigentes que determinan lo que es o no correcto. Estos principios podríamos pensarlos como mapas de acción, ideas generales para orientar el análisis en las decisiones que debemos tomar.

Los enfoques nos permiten responder a la pregunta ¿Desde dónde hablamos? y se refieren a esos saberes desde los cuales se generan los marcos conceptuales sobre un tema, una problemática o una conflictividad específica. Los enfoques identificados en las actividades participativas son:

### Relatoría del Taller # 3 con los Comités de Género Fortalecimiento, conformación y formalización

Los siguientes son los principios y los enfoques que se han propuesto en diferentes espacios participativos a propósito de la conformación de los Comités en el ámbito universitario:

#### Principios

Dignidad humana    Autonomía    Reconocimiento y participación  
 Nada sobre nosotras sin nosotras    No revictimización    Equidad  
 Garantías laborales y académicas reforzadas    Corresponsabilidad  
 Igualdad y no discriminación    Integralidad    Acceso a la justicia  
 Protección de la pluralidad y la diversidad    Buena fe y presunción de  
 Acompañamiento    Debida diligencia    Transversalidad    veracidad

#### Enfoques

Enfoque de Género    Enfoque diferencial    Enfoque de accesibilidad  
 Enfoque de resolución transformadora de conflictos    Enfoque pedagógico  
 Enfoque de acción sin daño    Enfoque de género    Enfoque territorial  
 Enfoque de derechos humanos    Enfoque de interculturalidad  
 Enfoque interseccional

Fuente: PAI Equidad de género, 2023

## Normativa institucional para la conformación y actuación de los Comités de Género

La conformación de organizaciones es una expresión del ‘derecho humano de asociación’ que consiste en la facultad de unirse y formar grupos. Este derecho es reconocido y protegido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 20) y la Constitución Política de Colombia (artículo 39). En el marco normativo institucional, el Estatuto General, adoptado mediante el Acuerdo Superior 1 de 1994, establece que:

**Participación:** Los integrantes del personal universitario tienen el derecho de participar en forma individual o colectiva en la vida institucional, mediante los mecanismos consagrados en la Constitución, las Leyes y las normas de la Universidad. (Art. 18, Estatuto General)

Con relación al derecho de asociación mediante las diferentes formas organizativas, el Estatuto General establece la diferencia entre dos formas organizativas<sup>3</sup>:

(i) grupos de estudio y equipos de trabajo que pueden conformar los integrantes del personal universitario, en virtud del principio estatutario y derecho de asociación, para “adelantar tareas de investigación, de docencia y de extensión, culturales, deportivas, recreativas y ecológicas” (Art.19)

(ii) comités que crean los Consejos de Facultad en uso de sus funciones estatutarias y que tienen como propósito asesorar al consejo de la unidad académica en las actividades investigativas, docentes y de extensión (Art. 60).

De conformidad con lo anterior, la formalización de un Comité de Género de las unidades académicas corresponde a los Consejos de Facultad, sin la intervención de otro órgano de la estructura administrativa de la institución. En cuanto a un Comité que no opte por la formalización ante el órgano competente, se ubica en la primera forma organizativa.

También es de competencia del Consejo Académico la creación de Comités y suprimirlos cuando lo juzgue conveniente (Art. 38, Estatuto general). De manera que podrán constituirse Comités de Género constituidos para apoyar las funciones de este órgano.

<sup>3</sup> Concepto emitido por la Dirección Jurídica, del 31 de mayo de 2023, Ref. 11110001-206-2023, Caso 19257

## Competencias de los Comités de Género formalizados

De acuerdo al Estatuto General de la Universidad, recogiendo las disposiciones contenidas en la ley 30 de 1992, determinó los órganos de gobierno y las autoridades que hacen parte de la estructura organizativa de la institución, así como las competencias académicas y administrativas con que cuenta cada órgano, autoridad y cuerpo colegiado. En consideración a este marco normativo, los Comités de Género formalizados, deben tener en consideración los siguientes aspectos, sin perjuicio de la observancia de otras disposiciones normativas:

- ❖ Los “Comités establecidos por estatutos o reglamentos de la Institución; o creados en virtud de las disposiciones normativas institucionales”<sup>4</sup>, hacen parte de los órganos de gobierno y autoridades de la Universidad. Por el principio de legalidad, los Comités de Género en el ejercicio de sus actividades, solo pueden hacer aquello que una norma jurídica lo permita. Si no existe una norma que faculte expresamente a los Comités la realización de determinada función o actividad, entonces tiene prohibida la realización de la misma.
- ❖ Para este efecto, las competencias y funciones de los Comités serán aquellas definidas en el reglamento o estatuto definido por este órgano y adoptado mediante el acto administrativo que formaliza su existencia ante los Consejos de Facultad en el caso de las unidades académicas, u otro órgano competente para la formalización de los Comités de otras dependencias o instancias universitarias.
- ❖ Los documentos como las actas de las reuniones de los Comités, si bien en principio son de acceso público, tienen limitaciones en su publicidad, toda vez que pueden incluir datos de carácter semiprivado, privados o sensibles. Para este propósito, la Universidad ha adoptado dos modelos de Acta: resumen y completa<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> MANUAL DE TÉCNICA NORMATIVA, Dirección Jurídica, Código: DJ-MA-01 VERSIÓN: 01 / 10-DIC-2019. Pág. 9

<sup>5</sup> Para ampliar esta información, consultar el MANUAL DE TÉCNICA NORMATIVA, Dirección Jurídica, Código: DJ-MA-01 VERSIÓN: 01 / 10-DIC-2019.

## Bibliografía

ARNTSEIN, Sherry (1969). "A Ladder of Citizen Participation". *Journal of the American Planning Association*. Vol 35. No. 4. Julio de 1969

BARRÈRE, M.<sup>a</sup> Ángeles y MORONDO, Dolores (2011). SUBORDISCRIMINACIÓN Y DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL: ELEMENTOS PARA UNA TEORÍA DEL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO. En: *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45 (2011), pp. 15-42.

CANTO, Manuel (2003). "Las políticas públicas participativas, las organizaciones de base y la constitución de espacios públicos de concertación local", consultado en [www.participacionciudadana.cl](http://www.participacionciudadana.cl)

DEL RE, A. (2001) Para una redefinición del concepto de ciudadanía [en línea]. *Sociohistórica*, (9-10). Disponible en:

[http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2944/pr.2944.pdf](http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2944/pr.2944.pdf)

GIMÉNEZ, Carlos (2015). *Juntos por la convivencia. Claves del proyecto de intervención comunitaria intercultural*. Ed. Obra Social La Caixa

JENKINS, C. (1983). La teoría de la movilización de recursos y el estudio de los movimientos sociales. *Annual Review of Sociology* 9, 527-553

SUCHMAN M. (1995). Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20 (3), 571-610.

VILLARREAL, M. (2009). *Participación Ciudadana y Políticas Públicas. Décimo Certamen de Ensayo Político. México: Instituto de Monterrey. Recuperado de [http://www.clad.org/siare\\_isis/fulltext/0064306.pdf](http://www.clad.org/siare_isis/fulltext/0064306.pdf)*

YOUNG, Iris M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press, N.J. (Trad. cast. de Silvina Álvarez, *La justicia y la política de la diferencia*, Ed. Cátedra, Madrid, 2000).

## ANEXO 1

Plan de Desarrollo Institucional 2017-2027 "Una Universidad innovadora para la transformación de los territorios"	
<b>Enfoques</b>	<p>Enfoque participativo para institucionalizar canales de comunicación, diálogo y deliberación entre los diferentes actores universitarios y sus propuestas sobre la labor universitaria. (p. 21)</p> <p>Enfoque diferencial que oriente su quehacer misional, y contribuya a renovar sus acciones para la inclusión, la equidad y la interculturalidad.</p>
<b>4.2.3. Tema estratégico 3:</b> Democracia, gobierno universitario y convivencia Una universidad democrática, transparente y abierta a lasociedad.	(...) la Universidad (...) en un ambiente de pluralismo y valoración de la diversidad* . (...) se refiere a la necesidad del diálogo racional y la controversia argumentada como criterios éticos para construir convivencia universitaria y para dirimir los conflictos. (...) fin consolidar un gobierno universitario que (...) propicie la participación de los actores para enriquecer el proceso de toma de decisiones y que anime el juicio crítico y la ética de lo público entre la comunidad universitaria.
<b>4.2.3.1. Objetivo estratégico 1:</b> <b>Implementar procesos de formación ciudadana en la construcción de una cultura política democrática...</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política de formación ciudadana implementada para todos los estamentos de la Universidad, que cualifica el ejercicio de la participación y la cultura política democrática (...).</li> <li>2. Mecanismos, instancias y espacios permanentes de participación, deliberación y concertación política entre los actores universitarios.</li> <li>3. Reconocimiento y legitimidad de las organizaciones y colectivos universitarios ante el gobierno universitario y sus bases de origen, siempre y cuando actúen dentro del marco de la Constitución, la Ley y las normas universitarias.</li> </ol>
<b>4.2.3.2. Objetivo estratégico 2:</b> <b>Fomentar la democracia en el gobierno universitario y los mecanismos de participación, de modo que la comunidad universitaria fortalezca los procesos de toma de decisiones.</b>	<p><b>Lineamientos o estados de logro para el objetivo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mecanismos de participación y canales de diálogo establecidos para el fortalecimiento de la toma de decisiones.</li> </ol>
<b>4.2.3.3. Objetivo estratégico 3:</b> Garantizar el ejercicio del control sobre las actuaciones de los órganos de gobierno y las autoridades universitarias, que asegure la transparencia de gestión.	<p><b>Lineamientos o estados de logro para el objetivo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mecanismos y espacios fortalecidos de control a las actuaciones de las autoridades y sus órganos de gobierno en todos los niveles de decisión administrativa y académica</li> </ol>
<b>4.2.3.4. Objetivo estratégico 4:</b> Fortalecer los campus como espacios públicos adecuados para la comunidad universitaria y la sociedad, que <b>garanticen la convivencia</b> entre quienes los habitan y los visitan respetando su destinación para las actividades misionales.	<p>• <b>Lineamientos o estados de logro para el objetivo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campus consolidados como espacios de participación y de construcción de comunidad universitaria.</li> </ol>