



Ciencias



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA
1803



Sensibilizar para Transformar:

Hacia una Institución Libre de VBG

SENSIBILIZAR PARA TRANSFORMAR: HACIA UNA INSTITUCIÓN LIBRE DE VBG

@Las autoras

ISBN Digital 978-628-7762-41-1
ISBN Impreso 978-628-7762-40-4
Mayo de 2025

Esta cartilla es resultado del proyecto realizado en el marco del programa *Orquídeas, Mujeres en la Ciencia: Agentes para la Paz*, con el apoyo y financiación del Ministerio de Ciencias Tecnología e Innovación (MinCiencias).

Programa Orquídeas

Mujeres en la ciencia:
Agentes de Paz

Autoras

Adriana Marcela Fonce Camacho Lideresa de proyecto "Impacto de las VBG en las áreas STEM"
Carolina Mesa Gallego Docente Departamento Ingeniería Industrial
Melisa Barrera Durango Docente Departamento Ingeniería Eléctrica
Universidad de Antioquia

Diseño y diagramación

María Julieta Taborda Martínez

Con el apoyo de

Instituto de Matemáticas
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
Universidad de Antioquia

Agradecimientos especiales

Pedro Hernández Rizzo Docente, Instituto de Matemáticas
Tutor del proyecto
Lina María Rodas Dirección de Bienestar Universitario
Comité de género Facultad de Ingeniería
Universidad de Antioquia

Universidad del Cauca
Fundación Universitaria Compensar

Impreso y hecho en Colombia / Printed and made in Colombia
Dependencia responsable de la publicación:
Universidad de Antioquia
tel: (604) 2198332
Correo: adrianam.fonce@udea.edu.co
Cl. 67 #53-108

El contenido de la obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni de Minciencias.

Prohibida la reproducción sin autorización de las autoras.



¡Bienvenida, bienvenido a este recorrido transformador!

Esta cartilla está diseñada para acompañar las reflexiones, los aprendizajes y acciones que conduzcan a Instituciones de Educación Superior (IES) a estar libres de violencias basadas en género (VBG), con un enfoque especial en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Queremos que cada espacio académico sea un lugar seguro, inclusivo y justo, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

A través de estas páginas, te invitamos a transitar por tres etapas clave, cada una diseñada para guiarte en un proceso de reflexión y acción:

Fundamentos para comprender

(Definiciones claves)

En esta etapa inicial, exploraremos conceptos esenciales sobre las VBG y sus causas, sentando las bases para entender las raíces de estas problemáticas en los contextos educativos.

Realidades que debemos cambiar

(Ejemplos basados en casos reales)

Aquí nos enfocaremos en identificar cómo las VBG se manifiestan en la vida académica, con especial énfasis en áreas STEM.

Mediante ejemplos concretos, analizaremos estas realidades impulsando la reflexión para reconocer su impacto y la necesidad de transformarlas.

Hacia una institución libre de VBG

(Rutas y acciones)

En la etapa final, daremos un paso hacia la acción, reflexionando sobre estrategias y rutas concretas que permitan construir una institución más equitativa e inclusiva, libre de violencias de género.

Además, a lo largo de todo el recorrido, se desarrollará una actividad transversal conocida como el **"Árbol de la Equidad: Erradicando violencias, cultivando compromisos"**, que te orientará a conectar las reflexiones de cada etapa. Este ejercicio simbólico y transformador será una herramienta clave para identificar las causas de las violencias, reconocer sus manifestaciones y proponer acciones concretas para el cambio.

Una institución libre de VBG es posible, y tú puedes ser parte de la transformación. Cada paso cuenta. ¡Comencemos!



Test inicial: reflexiona sobre las VBG en el aula

Antes de sumergirte en la cartilla, te invitamos a un pequeño ejercicio de reflexión. No hay respuestas correctas o incorrectas, este test es solo un punto de partida para que observes cómo reaccionarías ante situaciones cotidianas relacionadas con las VBG en el aula.

No es un diagnóstico, ni pretende ser exhaustivo. Es un test que plantea una oportunidad para pensar, cuestionar y descubrir cómo podemos contribuir a construir espacios universitarios más seguros e inclusivos.

¿Cómo funciona?

1. Lee cada situación y elige la opción que mejor describa cómo actuarías.
2. Lleva un registro de cuántas veces eliges cada opción (a, b o c).
3. Al finalizar, revisar la tabla de **Análisis de resultados** y marca con una x el nivel en el que te encuentras según tus respuestas.
4. Usa la cartilla para reflexionar, aprender y actuar.

¿Cómo reaccionarías ante estas situaciones?

1. Estás en una reunión de trabajo y un colega hace un chiste sexista que incomoda a varias personas, pero todos se ríen. ¿Qué harías?

- a) Me quedo callado/a.
- b) Señalo que el chiste es inapropiado.
- c) Me río del chiste.

2. Un profesor elige siempre a las mujeres para actividades en las que deben colaborar, pero no en aquellas donde deben liderar. ¿Cómo reaccionas?

- a) No haría nada.
- b) Hablaría con el profesor para señalar la injusticia.
- c) Lo considero normal, las mujeres son buenas colaborando.

3. Ves que un amigo constantemente comenta sobre la apariencia física de las compañeras de clase, diciéndoles cosas como "estás muy linda hoy". Las chicas parecen incómodas. ¿Qué harías?

- a) No intervengo.
- b) Le explico que esos comentarios pueden incomodar.
- c) Me uno a los comentarios.



"Las situaciones planteadas reflejan escenarios cotidianos, como chistes sexistas, la asignación recurrente de tareas administrativas a las mujeres, comentarios sobre la apariencia física sin consentimiento, abuso de poder y acoso. Estas conductas se consideran formas de violencia basada en género (VBG) y se explicarán en la siguiente sección."

4. En un proyecto grupal, un compañero ignora las opiniones de las mujeres y les da la palabra solo a los hombres. ¿Cómo reaccionas?

- a)** Dejo que el grupo se organice como quiera.
- b)** Sugiero que todos y todas, participen por igual.
- c)** Me sumo al compañero, los hombres suelen tener mejores ideas.

5. Una compañera de clase te cuenta que ha recibido mensajes inapropiados de un profesor. ¿Qué harías?

- a)** Le digo que ignore los mensajes.
- b)** La apoyo para que denuncie.
- c)** Le digo que está exagerando y que aproveche la situación

6. Un profesor elige siempre a estudiantes con ciertas características físicas para trabajar en sus proyectos de investigación. ¿Cómo reaccionas?

- a)** No hago nada, no me afecta.
- b)** Cuestiono al grupo y/o al profesor.
- c)** Justifico su comportamiento, sabe lo que está haciendo.

7. María, una estudiante afrodescendiente y transgénero, es constantemente objeto de burlas y sus opiniones ignoradas en clase. En una ocasión, durante una exposición, un compañero hizo un comentario sarcástico sobre su tono de voz y su "confusión de género", provocando risas en el aula. El profesor no intervino, y ella decidió no volver a participar oralmente en clase. ¿Qué harías?

- a)** No intervengo, no es asunto mío.
- b)** Repreuebo el comentario y hablo con el profesor sobre la omisión.
- c)** Me río con los demás para no quedar como exagerado/a.

8. Lucía, una estudiante sorda usuaria de lengua de señas, participa en una clase grupal donde sus compañeros varones deciden ignorar sus propuestas. Argumentan que "es más lento trabajar con ella" y la relegan a tareas logísticas. En otra ocasión, uno de ellos hizo comentarios sobre cómo "las chicas con discapacidad son dulces pero no sirven para liderar". Nadie reacciona. ¿Qué harías?

- a)** Dejo que el grupo se organice como prefiera.
- b)** Cuestiono esa actitud y propongo que se respeten las capacidades y aportes de todas las personas.
- c)** Estoy de acuerdo con los compañeros, es más práctico así



Análisis de resultados

Nº de respuestas	Descripción	Señala con una x el nivel en que te encuentras
Mayoría "a"	La falta de acción puede estar vinculada al desconocimiento sobre la violencia basada en género (VBG). Esta actitud puede abordarse a través de la educación y la sensibilización, destacando la importancia de la acción colectiva para erradicar las VBG. Continúa leyendo esta cartilla para profundizar en el tema y formarte al respecto.	
Mayoría "b"	Reconoces y combates la VBG, ejerciendo acciones directas. Te caracterizas por tener una postura activa y comprometida frente a estas problemáticas, mostrando empatía, consciencia social y disposición para actuar. Continúa con la lectura de esta cartilla para que puedas reforzar tus conocimientos en el tema y compártela en tu entorno.	
Mayoría "c"	Podrías estar contribuyendo, de forma consciente o inconsciente, a mantener las VBG. Te invitamos a continuar con la lectura de esta cartilla para empezar a reflexionar y profundizar en el tema.	

La violencia basada en género no se limita a las acciones extremas: se cultiva en lo cotidiano, en los silencios, en las risas cómplices, en los comentarios aparentemente inofensivos. Esta actividad invita a pasar del reconocimiento a la acción: dejar de ser cómplices por omisión y asumir una posición crítica, empática y activa en la transformación de las relaciones.

Las IES no deben ser solo un espacio para el saber, sino también un entorno para el respeto, la inclusión y el desarrollo ético. Promover actividades como esta es sembrar la semilla de una cultura más justa y libre de violencias.



Sensibilizar para transformar:



En esta sección exploraremos los conceptos fundamentales para comprender las VBG en el entorno académico. Además, reflexionaremos sobre el papel de los docentes en la prevención de las VBG y la importancia de su formación en este tema. ¿Por qué es clave que quienes enseñan también se eduquen en equidad de género? Aquí encontrarás algunas respuestas.

¿Qué vas a encontrar?

Conceptos claves para comprender las VBG y su impacto.

1.

Reflexiones sobre las causas de las VBG y cómo pueden afectar la convivencia en los espacios académicos.

2.

El rol de la comunidad académica en la construcción de entornos equitativos.

3.

Aclaremos algunos conceptos claves

Para comprender cómo surgen y se manifiestan las VBG en el entorno académico, es necesario entender las ideas que las rodean. En esta sección exploraremos definiciones que nos ayudarán a comprender cómo se construyen las desigualdades, cómo operan en este entorno y qué impacto tienen en nuestras relaciones.

Comprender es el primer paso para transformar.

Concepto

Definición

Sexo

El concepto sexo se refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo aquellas relacionadas con funciones reproductivas. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre por sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y las secundarias, por ejemplo, vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes, en mujeres. Hay personas que nacen con órganos reproductivos o sexuales que no encajan con los conceptos típicos binarios de cuerpos masculinos y femeninos, que se nombran con el término intersexual (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2022).

Género

El género es una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres (UNESCO & ONU Mujeres, 2020).

Identidad de género

Se refiere a la experiencia interna e individual de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo biológico. El derecho a la vivencia personal del género incluye la libertad para escoger el sentido del cuerpo, lo cual puede implicar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, así como otras expresiones tales como el vestido, el modo de hablar y la expresión corporal (Principios de Yogyakarta, 2007).



Concepto

Definición

Perspectiva de género

Es un marco analítico para comprender cómo las construcciones sociales y culturales afectan las relaciones, oportunidades, roles, y las condiciones de vida de las personas. Este enfoque busca desmontar las desigualdades entre los géneros, centrándose especialmente en las formas en que las mujeres han sido históricamente marginadas en muchas sociedades. Se utiliza ampliamente en políticas públicas, investigación social y proyectos de desarrollo para garantizar que las desigualdades de género sean abordadas. (ONU Mujeres, 2020).

Violencia basada en género (VBG)

Es cualquier acto de violencia que se perpetra contra una persona debido a su género, identidad de género o roles de género. Esta enraizada en las diferencias y desigualdades que existen entre hombres y mujeres, así como en las normas culturales impuestas sobre el comportamiento que se espera según su género (Corte Constitucional de Colombia, 2025)

Estereotipos

Son prácticas que atribuyen a individuos características específicas basadas únicamente en su pertenencia al grupo de mujeres u hombres. Estos estereotipos alimentan roles de género (ONU Mujeres, 2019).

Roles de género

Son los comportamientos, actividades, actitudes y responsabilidades que una sociedad, cultura o grupo social considera apropiados para las personas según su género. Por ejemplo, el estereotipo de que "las mujeres son naturalmente cuidadoras" refuerza el rol de género de que deben encargarse de la crianza de los hijos (Foro Económico Mundial, 2021).



Sexo y género:

conceptos distintos pero relacionados

Sexo

- Tiene una **base biológica**.
- Se refiere a las **características anatómicas, fisiológicas y cromosómicas** (como genitales, hormonas y cromosomas) que las personas presentan al nacer.
- El **personal médico asigna** el sexo al nacer basándose en los genitales, pero esta asignación puede **no coincidir** con la identidad de género que la persona desarrolle.
- Existen **personas intersexuales**, cuyos cuerpos no encajan en las categorías típicas de masculino o femenino. La intersexualidad es una expresión natural de la diversidad corporal.
- El sexo es un **aspecto personal y debe ser respetado**; no debe ser puesto en duda ni cuestionado por otras personas.

Género

- Tiene una **base cultural y social**.
- Se refiere a los **roles, normas, comportamientos y expectativas** que la sociedad asigna a las personas según el sexo asignado al nacer.
- El género **varía según la época, la cultura y el contexto social**; no es fijo ni universal.
- Puede **vivirse y expresarse de múltiples formas** a lo largo de la vida; no se limita a ser hombre o mujer.
- Reconoce una **diversidad de identidades** de género, como mujer, hombre, no binaria, entre otras.
 - **Todas las personas tienen derecho** al reconocimiento y respeto de su identidad de género, pues constituye una parte fundamental de su identidad personal.

Relaciones de poder: ¿Cómo impactan las IES?

El poder está presente en todas las interacciones sociales. No se trata solo de jerarquías visibles, sino una red de relaciones estratégicas que atraviesa todos los espacios sociales e institucionales (Foucault, 1980). En el entorno académico, estas dinámicas pueden **impulsar el aprendizaje y el crecimiento**, pero también reforzar desigualdades preexistentes (ONU Mujeres, 2020).

¿Cómo se manifiestan en la academia? Profesores, administrativos, estudiantes y demás empleados ocupan distintos niveles de poder, lo que influye en el trato, las oportunidades y el reconocimiento dentro de las IES. A veces, estas diferencias generan ambientes de colaboración y crecimiento. Otras, perpetúan la exclusión y la violencia.

Tipo de relación	Definición	Ejemplo
Profesor-estudiante	El profesor detenta una posición de autoridad formal, ya que tiene la capacidad de estructurar el conocimiento, evaluar el rendimiento académico y regular la conducta dentro del aula.	El profesor utiliza su poder para intimidar, ridiculizar o castigar injustificadamente a un estudiante. Puede utilizar su posición para obtener beneficio propio.
Administrativo-profesor	Los administradores (como decanos, rectores, o jefes de departamento) tienen un poder significativo sobre las políticas universitarias, la asignación de presupuesto y la contratación de personal docente.	Acoso laboral o abuso por parte de personal administrativo o profesores con más antigüedad, hacia docentes o investigadores más jóvenes o de ingreso reciente, a quienes se les puede limitar las oportunidades de ascenso o reconocimiento.
Entre pares	Entre pares pueden ser evidentes o sutiles. En ambientes laborales o sociales, hombres y mujeres que ocupan roles similares pueden experimentar diferencias de poder debido a expectativas culturales o estereotipos de género.	Los hombres pueden ser escuchados con mayor seriedad en ciertas discusiones, incluso si las mujeres tienen el mismo nivel de experiencia o mayor.



La Convención de Belém do Pará (1994) destaca que las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres **son una raíz histórica de la violencia de género**. En entornos académicos, esto se refleja en situaciones de acoso, exclusión y la falta de oportunidades para las mujeres. La convención también reconoce el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación.

Identificar estas dinámicas es el primer paso para cuestionarlas y generar espacios más justos

¿Por qué es fundamental que quienes enseñan también se formen en VBG?

El aula no es solo un espacio de aprendizaje, sino también un escenario donde se construyen valores, relaciones y oportunidades.

Como docente, tu impacto va más allá de lo académico: **cuestionas estereotipos, generas confianza y creas entornos donde cada estudiante se sienta seguro y respetado**. Sensibilizarte sobre las VBG te permite identificar y prevenir situaciones de violencia, promoviendo un ambiente más equitativo y libre de discriminación.

Normatividad en Colombia: el deber de educar con equidad

Ámbito	Norma Aplicable	Deber de las instituciones educativas
Prevención de VBG	Ley 1257, Ley 1620, Res. 334/2021	Desarrollar campañas, programas pedagógicos y protocolos.
Formación con enfoque de género	Ley 2365, Decreto 4798	Incluir enfoque de género en la formación docente y estudiantil.
Atención a víctimas	Ley 1257, Ley 1959	Garantizar rutas claras de denuncia, protección y atención.
Inclusión y no discriminación	Educación Inclusiva MEN	Promover el respeto a la diversidad y eliminar barreras.

**Educar con equidad es parte de la responsabilidad docente.
Construyamos juntos un aula libre de VBG**





Actividad

El árbol de la equidad

Erradicando violencias, cultivando compromisos.

Este árbol es el eje central de la cartilla y nos acompañará a lo largo de cada sección. Su propósito es guiarte en un proceso de reflexión y acción frente a las VBG en las IES. A través de sus raíces, tronco y frutos, identificaremos las causas de estas violencias, reconocerás cómo se manifiestan en la academia y construirás soluciones para erradicarlas.

Paso 1: Descubriendo las raíces de las VBG

Antes de desarrollar nuestro árbol, reflexionemos sobre las causas detrás de las VBG. A continuación, encontrarás situaciones reales que pueden ocurrir en instituciones de educación superior, en el trabajo o en la vida diaria. Tu misión es analizar cada una y relacionarla con una posible causa, como estereotipos de género, relaciones de poder desiguales o normas culturales.

1. La jefa en el trabajo gana menos que un jefe, aunque ambos realizan las mismas actividades	a. Existe una normalización de VBG en la institución	1b
2. En clase, los comentarios de las mujeres son ignorados mientras que los de los hombres reciben atención y elogios.	b. Estereotipo de género	
3. En una reunión, un colega interrumpe constantemente a su compañera para explicar lo que ella ya dijo.	c. Acoso sexual y abuso de poder	
4. Las mujeres en el equipo de investigación son asignadas solo a tareas administrativas o de apoyo.	d. Roles de género	
5. Una compañera recibe comentarios inapropiados sobre su forma de vestir.	e. Estereotipos de género	





Situación	Posible causa	Empareja
6. Un amigo comenta que las mujeres no son buenas en áreas como matemáticas o ingeniería	f. Estereotipo de género, masculinidad tóxica	
7. Una estudiante denuncia acoso por parte de un profesor, pero no recibe apoyo de la institución	g. Relaciones de poder desiguales entre pares	
8. Un estudiante hombre se siente muy triste por algo personal, pero no lo comenta con nadie porque teme ser visto como débil.	h. Relaciones de poder desiguales	
9. Un profesor envía mensajes personales al celular de una estudiante, comentando sobre su apariencia física.	i. Estereotipos de género sobre capacidades intelectuales	

Paso 2: Nombrar para transformar

Ahora que has identificado algunas de las causas de las VBG, es momento de hacerlas visibles en nuestro **"Árbol de la Equidad: Erradicando Violencias, Cultivando Compromisos."**

¿Qué debes hacer?

Dirígete a la página central de la cartilla **24 (árbol de la equidad)** y anota en las raíces del árbol todas las causas que identificaste. Este es nuestro punto de partida para comprender cómo se sostienen las VBG y empezar a transformarlas.





Preguntas de reflexión ¿?

¿Alguna vez has presenciado o experimentado una situación en tu IES que te hizo sentir incómodo/a por razones de género? ¿Cómo reaccionaste? ¿Qué crees que influyó en esa situación?

¿Por qué ciertas profesiones o carreras, como ingeniería o matemáticas, suelen asociarse más con los hombres, mientras que otras, como enfermería o educación, con las mujeres? ¿De dónde crees que vienen estas ideas?

Desde la infancia, niñas y niños reciben mensajes sobre cómo "deben" comportarse. ¿Recuerdas alguna frase o enseñanza que refuerce estereotipos de género? ¿Cómo crees que influye en sus decisiones académicas y profesionales?

Cada raíz que desenmascaramos nos acerca a un entorno más equitativo. ¡Sigamos avanzando!



Reconocer para transformar:



En esta sección exploraremos cómo las VBG se manifiestan en el entorno universitario. A través de situaciones reales, reflexionaremos sobre su impacto en la vida académica y cómo ciertos comportamientos, muchas veces normalizados, refuerzan desigualdades y discriminación. Aquí no solo reconocerás estas violencias, sino que también analizarás su efecto en la cultura institucional y la convivencia universitaria. ¿Por qué es importante visibilizarlas? ¿Cómo podemos enfrentarlas desde nuestra posición?

¿Qué vas a encontrar?

Definiciones y ejemplos reales de VBG en el ámbito académico.

1.

Reflexiones sobre su impacto en la comunidad universitaria.

2.

Herramientas para cuestionar, prevenir y transformar conductas discriminatorias.

3.



En LAC la matrícula de mujeres en licenciatura y maestría es del 53%, sin embargo, **a nivel de doctorado solo es del 44%** (UNESCO IESALC, s.f.).

La VBG está presente en espacios académicos: reconocer para transformar

La VBG también se manifiesta en los espacios académicos, afectando la participación, el bienestar y las oportunidades de quienes la sufren. Estas violencias adoptan múltiples formas —psicológica, física, económica, patrimonial, sexual, laboral o docente, institucional, simbólica y digital— y aunque a veces se expresan de manera sutil o normalizada, sus impactos son profundos y sostenidos en el tiempo. . En esta sección se presentan las VBG en entornos. Cada tipo de violencia se introduce con una breve definición, seguida de un cuadro (morado) con testimonios reales adaptados del proyecto Impacto de la violencia de género en las áreas STEM. Estos relatos fueron seleccionados por su claridad y representatividad*. A continuación, otro cuadro (verde) presenta el análisis de las autoras, que explica por qué se trata de una violencia a la luz de los marcos conceptuales y teóricos. Esta estructura busca facilitar la identificación de situaciones de violencia y promover la reflexión crítica sobre cómo prevenirlas y enfrentarlas.

Violencia psicológica

Es toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento, o cualquier conducta que implique un perjuicio en la

salud psicológica. Este tipo de violencia es de las más comunes y naturalizadas de la sociedad, por lo que es necesario aprender a reconocerla y denunciar (Profamilia, s.f.).

*Para garantizar el entendimiento y la claridad en el formato de la cartilla, los relatos han sido adaptados y presentados en forma de ilustraciones o diálogos. Además, no se mencionan nombres reales ni detalles que puedan comprometer la identidad de las víctimas, respetando así su privacidad y seguridad. Estos testimonios buscan visibilizar las formas en que las VBG afectan la vida académica y motivar acciones hacia la creación de espacios más justos y seguros para todas las personas. Los ejemplos presentados no abarcan todas las formas posibles de VBG ni sus manifestaciones. Existen muchas otras expresiones de violencia en distintos contextos.



1. Comentario de desvalorización o comentarios discriminatorios basadas en el género

"En una ocasión, un estudiante de física hizo un comentario despectivo sobre las mujeres que estudiamos astronomía. Estábamos reunidos un grupo de amigos, casi todas mujeres, excepto dos hombres: uno de astronomía y el estudiante de física. Este último comenzó a preguntar en qué carrera estábamos, y al enterarse de que había un hombre en astronomía, comentó: 'Pensé que la astronomía era solo para mujeres'. Su comentario no solo nos menospreció, sino que también insinuó que éramos incapaces de hacer lo que, según él, un físico sí puede lograr."



Este comentario constituye una violencia psicológica porque al decir que "la astronomía es solo para mujeres" implica que esta disciplina tiene menor prestigio o dificultad en comparación con la física, reforzando la idea de que las mujeres están asociadas a ámbitos "menos desafiantes" o "menos importantes."

2. Chistes, burlas, comentarios discriminatorios basadas en el género

"En una clase, un profesor llevó una lista de chistes machistas. Uno de ellos decía que las mujeres debían estar en la cocina y no estudiando. Nos pidió a las mujeres del salón que no lo tomáramos a mal, diciendo que era 'solo un chiste'. Sin embargo, nadie le había pedido que trajera ese tipo de comentarios a nuestras clases; lo que pedimos es respeto."

Los chistes machistas son una forma de una violencia psicológica, puesto que generan incomodidad en las mujeres y refuerzan desigualdades. Al justificarlos como "solo un chiste", se minimiza su impacto y se responsabiliza a las mujeres de su reacción. El profesor, al hacer estos comentarios, incumple su deber de promover un ambiente de respeto e inclusión, utilizando su posición para perpetuar actitudes discriminatorias.





3. Comentario o preguntas invasivas sobre la sexualidad de una persona

"Tuve relaciones sexuales con dos compañeros de clase, mucho tiempo después inicié una relación formal con alguien. A mi pareja le hacían comentarios ofensivos sobre mí, que yo era una fácil y una cualquiera. Tuve que amenazarlos con llevar todo a coordinación si no terminaban con sus chistes y molestias, mi pareja tuvo que tomar cartas en el asunto para que desistieran en sus comentarios. Actualmente no recibo comentarios, pero sé que la gente sigue hablando de eso"



Este caso representa violencia psicológica porque los comentarios ofensivos buscan desacreditar y controlar la reputación de la persona, reforzando estereotipos de género. La presión social y la culpabilización de sus decisiones personales generan un ambiente hostil que puede afectar su bienestar emocional, provocando estrés, ansiedad o miedo.

4. comentario de desvalorización o comentarios discriminatorios basadas en el género



"En una clase de primer semestre, una profesora de cátedra le sugirió a una compañera que no usara blusas escotadas al exponer, argumentando que era una falta de respeto y de etiqueta."



Este caso es violencia psicológica porque la profesora está imponiendo un estándar de vestimenta basado en estereotipos de género que no suelen aplicarse a los hombres, lo que puede producir incomodidad, vergüenza, afectar la autoestima o causar humillación, generando un ambiente hostil que limita su libertad y derecho a desenvolverse sin ser juzgada por su apariencia.



5. Mansplaning

El *Cambridge Dictionary* define *mansplaining* como el acto de explicar algo a alguien en un modo que sugiere que la otra persona es estúpida; el término es usado especialmente cuando un hombre explica a una mujer algo que ella en realidad ya entiende, minimizando sus aportes y reforzando estereotipos de inferioridad. Veamos un ejemplo en la siguiente situación ilustrada.

Durante la clase, el profesor señala a la única estudiante mujer del grupo para que responda a una pregunta.



Aunque la estudiante responde correctamente, el profesor la interrumpe y vuelve a explicar lo que ella ya dijo



El profesor hace una pausa, pero vuelve a elegirla a ella para responder otra pregunta



El profesor sigue cuestionando sus respuestas y vuelve a corregirla, esta vez de manera más condescendiente.



Al final de la clase ...



A sus compañeros también les incomoda la situación, pero ella permanece en silencio, frustrada.



"Durante la clase el único nombre que resonaba era el mío. ¿Por qué tenía que demostrarle que merecía estar ahí? ¿Por qué? si tanto mis compañeros como yo estábamos allí por nuestras habilidades y conocimientos. Al finalizar cada clase me decía, de manera pública o en privado, que en la próxima clase me iba a volver a preguntar, podía percibir que él disfrutaba incomodarme. A mis compañeros también les incomodaba la situación y me lo comentaban fuera de clase. No me atreví a reclamarle porque el próximo semestre tenía que volver a ver un curso con él, simplemente traté de mantener la compostura y responder todo lo que me pedía. Pasadas dos semanas el profesor cambió totalmente conmigo y empezó a tratarme igual que a mis compañeros".



Violencia simbólica

Es un tipo de violencia sutil que se ejerce por medio de mensajes, valores, íconos, signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad (Corte Constitucional de Colombia, 2025)

6. Perpetuación de estereotipos de género

Estudiantes de Ingeniería de sistemas se reúnen para hacer el trabajo del curso de simulación II



Este caso representa violencia simbólica porque refuerza estereotipos de género que limitan el acceso y reconocimiento de las mujeres en áreas como la ingeniería de sistemas. Al sugerirse que "las mujeres no son muy buenas programando" o que su rol debe estar más orientado a tareas estéticas o colaborativas, se perpetúa la idea de que tienen menos capacidad en ámbitos técnicos, lo que desvaloriza su conocimiento y habilidades.



● **Violencia sexual**

la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia (Casallas Tique, 2022)

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica

7. Comentario de desvalorización o comentarios discriminatorios basadas en el género)

"Profesores y estudiantes (hombres) que han mirado lascivamente a las alumnas/compañeras"



8. Chistes apodos denigrantes, cosificación, perpetuación de estereotipos de género

"Era un profesor que miraba de forma inapropiada a las estudiantes que iban con falda o vestido, y a menudo hacía comentarios como 'no sabes sentarte bien' para justificar su conducta. Todos notaban su comportamiento indebido."

Las miradas, gestos, y comentarios con connotación sexual son una VBG porque cosifican, discriminan y controlan a las mujeres. Al observarlas de manera inapropiada y emitir juicios como "no sabes sentarte bien", se les reduce a objetos, responsabilizándolas por su apariencia y comportamiento; también se normaliza la conducta inapropiada del profesor y los estudiantes, conducta que está enmarcada en una relación de poder entre géneros.



Árbol de la Equidad:

Erradicando violencias, cultivando
compromisos







9. Contactar a personas sin su consentimiento con el fin de acosar a alguien u obtener favores sexuales

"En una clase el profesor identifica a las mujeres que le parecen atractivas y les hace comentarios especiales, enfocándose en sus atributos físicos y llegando a decir que 'son sus favoritas'. Además, busca a las estudiantes en redes sociales para enviarles mensajes donde resalta su apariencia. Durante los laboratorios, lanza miradas inapropiadas y es muy selectivo al elegir a quienes participan en sus investigaciones, favoreciendo siempre a mujeres que cumplen con ciertos criterios físicos."



Este es un ejemplo de acoso sexual porque el profesor cosifica a las estudiantes al enfocarse en su apariencia física, utilizando su autoridad de forma inapropiada al buscarlas en redes sociales y enviarles mensajes sobre su físico y discrimina al seleccionar para investigaciones solo a mujeres que cumplen ciertos criterios estéticos, afectando la igualdad de oportunidades.



10. Invitaciones a espacios externos de la universidad para tratar "asuntos académicos" con fines sexuales

"Desde los primeros semestres, establecí amistad con algunos profesores. En una ocasión, mientras cursaba uno de mis cursos, el profesor con el que me había matriculado se acercó a uno de mis amigos para enviarme un mensaje: él se ofreció a ayudarme a aprobar la materia y sugirió que podríamos discutir el tema en una cita. Lo expongo de manera decente, pero esta situación me afectó profundamente; incluso llegué a considerar no continuar mis estudios el semestre siguiente. Tenía 17 años en ese momento y fue impactante, ya que siempre había tenido la academia en un pedestal."





Este caso constituye acoso sexual, ya que el profesor intenta intercambiar una acción académica por un favor sexual explícito, sugiriendo una cita como condición para ayudar a la estudiante a aprobar la materia o un examen. Además, esta situación es especialmente grave porque involucra un abuso de poder dentro del ámbito educativo, donde la estudiante se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente a la autoridad del profesor.



11. abuso de poder para obtener favores sexuales

"En una ocasión, después de haber perdido un parcial, fui a la revisión con el profesor. Durante la revisión, el profesor me puso la mano en la pierna mientras me preguntaba qué pensaba que podía hacer al respecto. Me sentí incómoda y respondí de la manera más breve y distante posible, buscando finalizar la conversación rápidamente para poder irme."





Este caso constituye acoso sexual, ya que involucra contacto físico no consentido con connotación sexual. El gesto del profesor al colocar la mano en la pierna de la estudiante, sin su consentimiento, representa una invasión a su espacio corporal y una conducta inapropiada con carga sexual implícita. Además, el hecho ocurre en un contexto de vulnerabilidad —la revisión de un examen— dentro de una relación de poder asimétrica, lo que agrava la situación.

12. Acercamientos, tocamientos, roces, manoseo no consentido, exhibicionismo y/o masturbación

"Ocurrió cuando estaba cursando el pregrado. Fue en una sesión del laboratorio en el que nos organizábamos por parejas y en cada mesa nos sentamos en taburetes. Mi compañero y yo solicitamos una explicación referente al experimento que nos encontrábamos realizando; el profesor acercó un taburete y se sentó con las piernas abiertas, posteriormente y con la excusa de seguir explicando se acercó tan próximo a mi cuerpo que pude sentir sus genitales"



Este comportamiento constituye acoso sexual porque implican una invasión no consentida del espacio personal y corporal de la víctima, atentando contra su dignidad, integridad y bienestar emocional. Este hecho ocurre en un contexto donde la víctima está en una posición de desventaja, lo que puede hacer que se sienta incapaz de reaccionar o denunciar y pueden generar miedo, ansiedad, estrés e incluso afectar la salud mental y el desempeño de la persona en su entorno educativo.





Existen otros tipos de violencia que no se evidencian en los testimonios recopilados; no obstante, se incluyen a continuación sus definiciones con el fin de brindar una comprensión más amplia al lector.

Violencia física

Se refiere a cualquier acción que provoque daño corporal a una persona. Incluye, entre otras formas, agresiones como golpes, patadas, empujones o cualquier otro tipo de maltrato que afecte físicamente a la víctima. Por lo general, se trata de actos intencionales cuyo objetivo es causar dolor, lesiones o limitar la capacidad de la persona para desarrollar actividades cotidianas esenciales. Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia (Casallas Tique, 2022)

Violencia económica

Se refiere a situaciones en las que una persona controla total o parcialmente el dinero, los recursos o las actividades económicas de otra, con el propósito de generar dependencia financiera y dificultar la posibilidad de que la víctima termine la relación. Esta forma de violencia se manifiesta, entre otras maneras, mediante restricciones al acceso o gestión de los ingresos, así como a través de la percepción de un salario menor por un trabajo de igual valor. Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia (Casallas Tique, 2022)



¿Sabías que...?

Las mujeres que abandonan carreras STEM suelen tener calificaciones más altas que los hombres que permanecen (Maries, Whitcomb & Singh, 2022)



VIOLENTÓMETRO

VBG en ambientes académicos

Si quieres estar aquí, no te debes aguantar
(Abuso de poder y violencia directa)

- Preguntas o comentarios invasivos sobre la sexualidad de una persona.
- Chistes, apodos denigrantes.
- Cosificación, perpetuación de estereotipo de género.
- Invitaciones para tratar asuntos académicos con fines sexuales.
- Agresiones físicas o verbales "jugando".
- Espiar o stalkear por redes sociales.
- Intimidar - amenazar.

Sí es para tanto
(minimización y normalización de la violencia)

- Abusar sexualmente - violar.
- Abuso de la posición de poder para obtener favores sexuales.
- Difundir contenido íntimo sin consentimiento.
- Chantaje o manipulación para obtener favores sexuales.
- Acercamientos, tocamientos, roces, exhibicionismo y/o masturbación.
- Manosear sin consentimiento.

Así no debe ser el ambiente académico
(desacreditación y exclusión)

- Descalificar.
- Ridiculizar.
- Comentarios discriminatorios basados en el género.
- Miradas lascivas, comentarios con connotación sexual.
- Mansplaining.
- Bromas hirientes.
- Piropos.

Actividad

El árbol de la equidad (Tronco)

Erradicando violencias, cultivando compromisos.

Ahora que identificaste las raíces de las VBG, es momento de reflexionar sobre cómo se manifiestan en la academia y profundizar en su impacto. Antes de avanzar, observa los ejemplos presentados en esta sección y reflexiona sobre las distintas formas en que estas violencias pueden pasar desapercibidas o normalizarse. En esta actividad, exploraremos las violencias que hemos vivido o presenciado, analizaremos su frecuencia y gravedad, y las ubicaremos en el tronco de nuestro Árbol de la Equidad.

Paso 3: Identificación de violencias en el campus

Piensa en situaciones de violencia de género que hayas vivido en primera persona o que hayas observado en tu entorno cercano. Si es posible, conversa con compañeros(as) o amigos(as) sobre sus experiencias.

Preguntas para reflexionar ¿?

¿Cuántas veces has presenciado o vivido una situación de VBG en tu IES?

¿A quiénes afecta más este tipo de violencias?

¿Cómo reaccionaron las personas involucradas? ¿Hubo consecuencias?

Registra al menos tres situaciones que recuerdes.



Paso 4: Tipificar las violencias

Relaciona cada una de las situaciones con las categorías de violencia vistas en la cartilla (por ejemplo, acoso, *mansplaining*, violencia psicológica).

*Utiliza la escala del *violentómetro* incluida en esta sección para clasificar su nivel de gravedad.

Situación identificada	Tipo de violencia	Nivel de gravedad (según violentómetro)	¿Cómo reaccionaron las personas involucradas? ¿Hubo consecuencias?
Ejemplo: Una profesora ridiculiza una estudiante de la comunidad lgbtq pero no hace lo mismo con sus alumnos.	Violencia psicológica	Nivel 1 - Normalización de la violencia	

Visibiliza las violencias en el árbol Dirígete a la página 24 y anota en el tronco del Árbol de la Equidad las violencias identificadas. Aquí registraremos las manifestaciones concretas de las VBG en el aula o en las IES, con el propósito de hacerlas visibles y abordarlas de manera consciente.





Preguntas de reflexión ¿?

¿Alguna vez has normalizado o minimizado una situación de VBG porque parecía “común” o “no tan grave”? Si la comparas con el violentómetro, ¿en qué nivel crees que realmente se encuentra?

¿Qué impacto crees que tienen las VBG en la vida académica y profesional de quienes las experimentan? Piensa en aspectos como la confianza, el rendimiento, la permanencia en la institución o el acceso a oportunidades.

Cuando alguien experimenta una situación de violencia de género en tu IES, ¿qué barreras crees que enfrenta para denunciar o pedir ayuda? ¿Qué haría falta para que más personas se sientan seguras al reportar estos casos?

**Reconocer es el primer paso para transformar.
Sigamos adelante en la construcción de una
Institución libre de violencias.**



Compromisos y acciones

Pensar en las VBG y cómo mitigarlas



Esta última sección está dedicada a la acción. A partir del conocimiento y las reflexiones previas, aquí encontrarás herramientas y sugerencias prácticas para actuar frente a las VBG en contextos universitarios. La invitación es a comprometerte con pequeños pasos que generen un impacto positivo en tu entorno.

¿Qué vas a encontrar?

Diseñar estrategias concretas para mitigar las VBG en tu comunidad universitaria.

1.

Promover espacios de reflexión y diálogo sobre la equidad de género.

2.

Asumir un rol activo como agente de cambio, fomentando una universidad libre de VBG.

3.



Si has llegado hasta aquí, probablemente hayas observado, identificado o vivido alguna VBG en tu IES. Ahora es momento de pasar a la acción y convertirnos en agentes de cambio dentro de nuestra comunidad universitaria. En esta sección encontrarás algunas sugerencias sobre cómo actuar frente a diversas manifestaciones de VBG en entornos académicos. Cabe aclarar que estas no son las únicas formas de responder; la invitación es a reflexionar críticamente sobre cómo podemos evitar la reproducción de conductas normalizadas en nuestro entorno.

Tips para quien presencia VBG y cómo abordarlas.

Las VBG pueden ser sutiles y estar normalizadas, por lo que es fundamental identificarlas y actuar según la seguridad y comodidad de la persona afectada o quien las presencia. La respuesta varía según el origen de la violencia, y en casos de estar enmarcada en una relación de poder, es recomendable buscar apoyo institucional. No hay una única receta dado que cada situación tiene sus particularidades; sin embargo, si existen acciones específicas y ejecutables, que pueden contribuir a erradicar las violencias en el entorno educativo.

Identifica

- Infórmate sobre los tipos de VBG. Este es el primer paso para el cambio.
- Presta atención a actitudes, comentarios y acciones que refuercen la desigualdad de género.
- Ver violentómetro y ejemplos.

No reproduzcas

- Evita cualquier réplica, apoyo o incentivo a VBG, como comentarios y chistes sexistas.
- Evita minimizar la experiencia de quienes sufren VBG con frases como "no es para tanto" o "así ha sido siempre", ya que le restan importancia al problema.
- Corrige de manera consciente tu propio lenguaje y actitudes, fomentando un trato equitativo y respetuoso.

Reflexiona

- Haz preguntas: "¿Te has dado cuenta de cómo puede impactar ese comentario?"
- Señala las implicaciones de palabras o acciones: "Ese chiste refuerza un estereotipo que ha limitado a muchas personas."
- Comparte información: "¿Sabías que solo un 10,9% son mujeres empresarias en tecnología, Tech Jury?"

Inspira

- Actúa con respeto e igualdad.
- Inspira a otros a hacer lo mismo y a crear espacios de diálogo y aprendizaje.



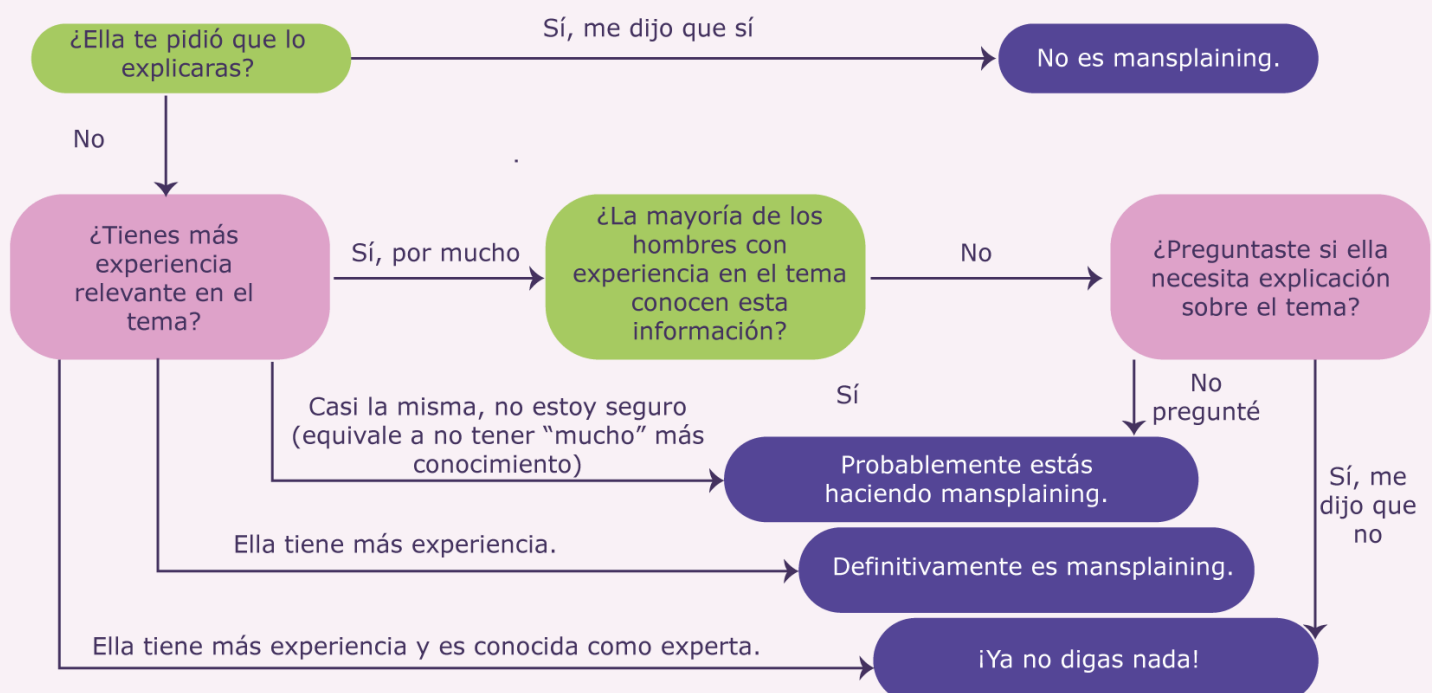
¿Sabías que...? Comportamientos como el *mansplaining* genera consecuencias tales como, reducción en la participación y liderazgo femenino, perdida de reconocimiento profesional, desigualdades en la toma de decisiones, entre otras (Reeves, A. N., 2015).

Mansplaining

En este apartado nos centraremos en el mansplaining, ya que es una forma de violencia sutil y difícil de identificar, además de no estar ampliamente reconocida. A menudo se normaliza como explicaciones bienintencionadas, aunque en realidad refuerza la desigualdad de género. Es especialmente frecuente en entornos donde los hombres dominan las conversaciones y explican temas sin considerar el conocimiento previo de la otra persona, como ocurre en las áreas STEM dentro de las IES. Además, el mansplaining puede darse en contextos de relaciones de poder, lo que genera dudas en quienes lo experimentan. Muchas mujeres han sido socializadas para no cuestionar, lo que puede llevarlas a subestimar su percepción del problema y preguntarse si realmente están siendo subestimadas o si están exagerando la situación. A continuación, te damos una guía para identificar si estás cometiendo mansplaining:

Diagrama de flujo: ¿estoy haciendo *mansplaining*?

Mientras ella está hablando, haces una interrupción para explicar o corregir algo de lo que está hablando...





Si soy hombre o mujer y presencio *mansplainig*:

Interrumpe

- Frena respetuosamente: "Ella trabaja con ese tema, seguro ya está familiarizada con eso. ¿Quizás podemos ir al punto clave de la discusión?"

Apoya

- Ofrece validación: "En realidad, [nombre de la mujer] tiene experiencia en este tema. ¿Podríamos escuchar su opinión primero?"

Señala

- Si el comportamiento es repetitivo pregunta: ¿Te has dado cuenta de que estás explicando esto de una forma que parece asumir que ella no lo sabe?

Pregunta

- ¿Por qué asumes que ella necesita explicación?

Si soy mujer y estoy experimentando *mansplaining*:

Limita

- "Entiendo lo que dices, ya conozco el tema, pero gracias por la explicación."

Señala

- "¿Por qué asumes que no lo sé?"

Pregunta

- Realiza preguntas que cuestionen su postura: "¿Podrías profundizar en ese punto? Tengo entendido que..."

Busca apoyo

- Plantea la situación con alguien de tu entorno laboral, con el fin de crear un ambiente de respeto mutuo.



Si sientes que estás sufriendo algún tipo de VBG:

Identifica y documenta la situación

- Reflexiona sobre lo que está ocurriendo: ¿Quién lo está haciendo? ¿Cómo te hace sentir? ¿Es un patrón recurrente?
- Guarda pruebas si es posible (correos, mensajes, grabaciones de voz si son permitidas legalmente).



Busca apoyo en tu entorno cercano

- Habla con personas de confianza, como colegas, amigas/os, profesoras/es o compañeras/os que puedan respaldarte.
- Si hay testigos de la situación, podrían servir de apoyo o evidencia.



Consulta los protocolos de tu IES

- Muchas universidades tienen protocolos de atención a casos de violencia de género o acoso.
- Verifica si hay una oficina de género, bienestar universitario o defensoría donde puedas recibir orientación.



Denuncia la situación

- Dependiendo del contexto, puedes presentar una queja formal ante la universidad.
- Si la situación escala o se vuelve más grave, podrías evaluar otras instancias legales o institucionales.



Busca apoyo emocional y psicológico

- La VBG, incluso cuando es sutil, puede afectar tu bienestar. Si sientes que te está impactando emocionalmente, busca apoyo profesional dentro o fuera de la universidad. Recuerda siempre ¡No es tu culpa!



Rutas de atención

Institución	Ruta de atención	Descripción	Contacto enlace o qr
Universidad de Antioquia	Ruta Violeta	Atender VBGyS pasada y recientes, dentro y fuera del campus	atencionesvgs@udea.edu.co
Secretaría de las mujeres Medellín	Agencia de la mujer	Mecanismos de atención y protección para acudir cuando están en riesgo o son víctimas de violencias basadas en género	Línea 018000423874, atención 24/7 Marcar 123, redireccionar a Agencia de la mujer
Alcaldía de Medellín	Centros de Equidad de Género	Instancias para el empoderamiento y la atención de las mujeres de Medellín	https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/4755-Centros-de-Equidad-de-Genero
Policía Nacional	Centro Integrado Nacional para la Prevención, Atención y Protección de las Violencias Basadas en Género	Dirigido a orientar el despliegue de capacidades para la prevención, atención y protección de diferentes violencias basadas en género.	línea 155, atención 24/7
Fiscalía	CAIVAS Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual	Ofrece asesoría y tratamiento psicológico, social, jurídico y medicolegal.	57(4) 385 26 00 Ext: 7721 - 7729
ICBF	ICBF	Garantizar el restablecimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas de alguna forma de violencia	Línea nacional ICBF 018000 91 80 80 Disponible lunes a viernes 8:00 am a 5:00 pm
MINISTERIO DE LA IGUALDAD	Línea de atención a mujeres víctimas de violencia	funciona en todo el territorio nacional, para orientar a mujeres víctimas de violencia basada en género	#155

Dirígete a la dirección de bienestar de tu institución o la entidad que atiende situaciones de VBG.



En caso de violencia sexual, dirígete de inmediato a un centro de urgencias cercano, para que activen el código fucsia y el protocolo a seguir.

Actividad

El árbol de la equidad: cultivando compromisos.

Después de identificar las raíces de las VBG en las IES y visibilizar cómo se manifiestan en el tronco del árbol, es momento de enfocarnos en los frutos: las acciones que podemos tomar para transformar nuestro entorno y mitigar estas violencias.

Paso 5: De la reflexión a la acción

Reflexiona sobre las consecuencias de la inacción y la importancia de tomar decisiones concretas para transformar las VBG en el entorno universitario. ¿Qué debes hacer?

Forma equipos o realiza la actividad de manera individual.

Elige al azar una situación de violencia identificada en el tronco del árbol

Explora el Mapa de decisiones: Cada situación tendrá 3 caminos posibles:

Inacción: No hacer nada o justificar la violencia.

- **Acción negativa:** Una respuesta que puede reforzar la violencia o minimizar su impacto.

- **Acción positiva:** Un compromiso claro para abordar y transformar la situación.

Discute en grupo qué consecuencias podrían surgir de cada decisión. Marca el camino que consideres más adecuado y explica por qué lo elegiste.

Comparte con el grupo las reflexiones finales

Mapa de decisiones

Situación

Inacción

No hacer nada o justificar la violencia.

Acción negativa

Respuestas que pueden reforzar la violencia o minimizar su impacto.

Acción positiva

Compromisos claros para abordar y transformar la situación.

Resultado 1

Resultado 2

Resultado 3



Paso 6: Compromisos y transformación

Ahora es el momento de hacer visible tu compromiso.

- **Dirígete a la página 24 de la cartilla (Árbol de equidad)**
- En las **ramas y frutos del árbol**, anota las acciones concretas que has identificado para transformar tu entorno.
- Escribe por lo menos un **compromiso personal**: ¿qué acciones te llevas de este ejercicio para aplicar en tu vida diaria?

Compromiso por una Institución Libre de Violencias Basadas en Género

Yo, _____
reconozco la importancia de construir espacios académicos seguros, equitativos y libres de violencia basada en género.

Como compromiso personal, me propongo:

Fecha: _____

Firma: _____





Paso 8: De la reflexión a la acción

Preguntas de reflexión ¿?

¿Has sido testigo de una situación de VBG en tu IES y no has sabido cómo actuar? Si volvieras a vivir esa situación, ¿qué podrías hacer diferente para apoyar a la persona afectada?

Cuando alguien denuncia una situación de VBG, suele enfrentar barreras para ser escuchado/a. ¿Qué obstáculos crees que existen en tu IES para que las personas se atrevan a denunciar? ¿Cómo podríamos eliminarlos?

¿Qué compromisos puedes asumir para contribuir a una cultura universitaria libre de violencia?

¿Cómo podrías incentivar a más personas a sumarse a estas acciones?

Cada acción cuenta. Tu compromiso puede marcar la diferencia en la construcción de un entorno universitario libre de violencia.





Espacio para notas y reflexiones



Espacio para notas y reflexiones



Espacio para notas y reflexiones



Espacio para notas y reflexiones

A large, empty white rectangular area with rounded corners, intended for writing notes and reflections.



Referencias bibliográficas

- Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-059 de 2025: Violencia institucional contra la mujer y derecho a una vida libre de violencia*. Sala Primera de Revisión. Magistrada ponente: Natalia Ángel Cabo. Bogotá: Corte Constitucional.
- Convención de Belém do Pará. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org>
- Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: Selected interviews and other writings, 1972–1977*. Pantheon Books.
- Foro Económico Mundial. (2021). *Informe global de género 2021*. <https://www.weforum.org>
- Maries, A., Whitcomb, K. M., & Singh, C. (2022). Gender inequities throughout STEM. *Journal of College Science Teaching*, 51(3), 27-36. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1330809>
- Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia. (s.f.). *Tipos de violencia contra la mujer*. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/InfografiaComisarios/TIPOS%20DE%20VIOLENCIA%20CONTRA%20LA%20MUJER.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (s.f.). *Sobre la intersexualidad*. <https://www.ohchr.org>
- ONU Mujeres. (2019). *Progresos de las mujeres en el mundo 2019–2020: Familias en un mundo cambiante*. <https://www.unwomen.org>
- ONU Mujeres. (2020). *Hacia un futuro igualitario: Informe mundial sobre igualdad de género*. <https://www.unwomen.org>
- Principios de Yogyakarta. (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://yogyakartaprinciples.org>
- Profamilia. (s.f.). *Tipos de violencias*. <https://profamilia.org.co/aprende/violencia-de-genero/tipos-de-violencias/>
- Real Academia Española. (s.f.). *Violencia simbólica*. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/violencia-simbolica>
- Reboot. (2025). *How Women CEOs Are Shaping the Future of Business*. <https://www.reboot.io/women-ceos>
- Reeves, A. N. (2015). *Mansplaining, maninterrupting & bropropriating: Gender bias and the pervasive interruption of women*. Nextions. <https://research.umich.edu/wp-content/uploads/2021/12/maninterruptions-bropropriation-and-mansplaining-2-yellow-paper-series.pdf>
- UNESCO. (2020). *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP23922.pdf>
- UNESCO. (s.f.). *Gender equality toolkit*. <https://www.unesco.org>
- UNESCO IESALC. (s.f.). *Informe de UNESCO IESALC afirma que la desigualdad de género en la educación superior sigue siendo un desafío global*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo-un>



Programa Orquídeas

Mujeres en la ciencia:
Agentes de Paz

