



PROGRAMA NACIONAL DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

ABC de género
Marco normativo
2020

"Para ser
irremplazable,
uno debe buscar
siempre ser
diferente"

Coco Chanel





TABLA DE CONTENIDO

1. Programa Nacional de Equidad Laboral.....	3
1.1 Promoción Decreto 2733 de 2012.....	5
1.2 Sensibilización en Equidad Laboral.....	6
1.3 Sellos de Igualdad de Género "Equipares"	7
2. ABC de Género.....	8
3. Marco Normativo Internacional.....	18
4. Marco Normativo Nacional.....	19
5. Bibliografía.....	23



1. PROGRAMA NACIONAL DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

A través del Decreto 4463 de 2011 y la Resolución 162 del mismo año, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres, y creó el grupo interno encargado de dar cumplimiento a dicho programa. En este programa se llevan a cabo acciones que contribuyen al empoderamiento económico de las mujeres colombianas, se implementan mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad salarial, además del desarrollo de campañas que contribuyan a la erradicación de todo acto de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.

El Programa tiene como objetivos estratégicos:

1. Potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral.
2. Generar mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres.
3. Buscar el bienestar y desarrollo de las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre los sexos.



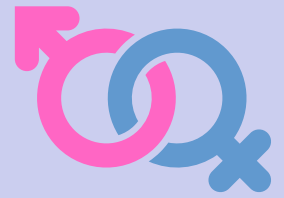


El programa se implementa a través de la articulación institucional en un territorio determinado. Contemplando los siguientes componentes.



A través de la Resolución 758 del 07 de marzo de 2016, se crea la Subcomisión de Género, la cual depende de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Ministerio del Trabajo. Tiene por objeto el seguimiento de la política de Estado en el tema de Género.





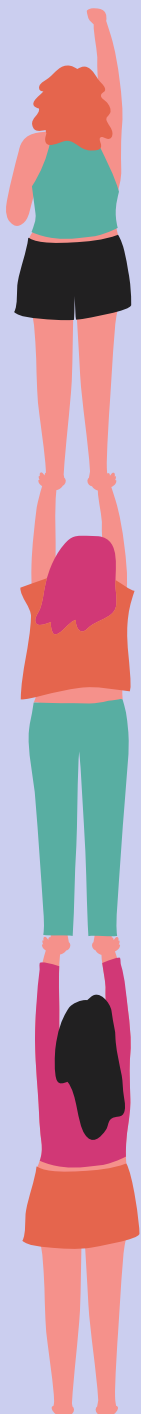
1.1 Promoción decreto 2733 del 2012

Con el objeto de aumentar la vinculación laboral femenina, se ha presentado a los empresarios o personas interesadas, el incentivo tributaria a través del cual las personas empleadoras que vinculen mujeres víctimas de violencia de género comprobada, podrán deducir el 200% de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable. Este beneficio se otorgará por tres años a partir del inicio de la relación laboral.

La estrategia de difusión se realiza con el sector empresarial en los departamentos priorizados de manera articulada con las Gobernaciones, las Alcaldías, las Cámaras de Comercio y la DIAN. Además, se busca generar una articulación con las rutas de atención a mujeres víctimas de violencias de género que tienen las entidades territoriales para garantizar una atención integral a ellas con el fin de prevenir la deserción laboral de aquellas que logran ser

Requisitos para la procedencia deducción:

- a. Contrato de trabajo con las mujeres víctimas de violencia comprobada.
- b. Copia de la constancia de violencia comprobada.
- c. Comprobantes pagos efectuados de los salarios y prestaciones sociales de las mujeres víctimas.
- d. Certificación de la PILA en la que conste aportaciones de las trabajadoras.
- e. Acreditar cumplimiento de lo previsto en el artículo 108 del Estatuto Tributario.





1.2 Sensibilizaciones en equidad laboral

A través de las sensibilizaciones a las y los servidores públicos, contratistas del sector público y comunidad en general se busca transmitir conocimientos en temas de género, por lo cual se contemplan los siguientes ejes temáticos:

ABC de género, marco normativo nacional e internacional de las derechos de las mujeres, socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, Brechas laborales, prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Igualmente, la sensibilización a las y los inspectores de Trabajo sobre la aplicación del enfoque de género en sus acciones para la identificación de violencias basadas en género en el lugar del trabajo.

A través de las sensibilizaciones se promueve la eliminación de las violencias contra las mujeres en el lugar de trabajo.



1.3 Sellos de igualdad de género "Equipares"

Sistema de gestión de igualdad que permite identificar y superar las brechas de género en las empresas y organizaciones.

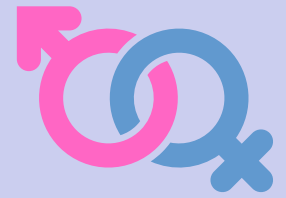
El reconocimiento es otorgado por el Ministerio del Trabajo, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer y la asistencia técnica del PNUD.

Equipares empresarial:
Esta certificación está diseñada como un Sistema de Gestión en Igualdad de Género, inspirado en las ISO y otros modelos de gestión. Se orienta al análisis de las brechas de género al interior de las empresas.

Equipares rural: Busca constituirse como una herramienta de transformación cultural para asociaciones y cooperativas del sector rural que contribuyan al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral rural.

Desde el Ministerio del Trabajo se realiza acompañamiento técnico para la implementación de Equipares Público, el cual está en cabeza de Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Departamento Administrativo de la Función Pública.





2. ABC DE GÉNERO

El objetivo del ABC de género es brindar a las y los lectores un panorama general sobre los elementos que pueden constituir una perspectiva de género y su aplicación en las relaciones sociales que originan la desigualdad entre las personas en el ámbito laboral.

"La Igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos"

Kofi Annan, ex secretario de la ONU.





A

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art.2 Ley 1010 del 2006)

Acoso sexual: Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. En el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008 se estipula que la persona que cometa este delito “incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Acoso sexual (laboral): Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres.



B

Brechas de género: En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género.



El análisis de las brechas de género permite ver el impacto de las desigualdades en todos los ámbitos.

D

Discriminación (basada en género): Trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona, por motivos de género.

Discriminación laboral: la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

División sexual del trabajo: El concepto de la división sexual del trabajo hace referencia a una forma de organización social y económica en la cual tanto el trabajo reproductivo y productivo como los espacios privados y públicos son asignados según el sexo y en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Por ejemplo, el trabajo reproductivo y de cuidado es relegado al espacio privado asignándolo al rol de género de las mujeres.

Doble jornada laboral: Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres, quienes, además del empleo, asumen tareas domésticas y del cuidado de la familia, sin que otras personas aporten a la realización de dichas actividades reproductivas[UdW1] . Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.



E

Escaleras rotas: dan cuenta de las interrupciones en las trayectorias laborales. Según ONU Mujeres refiere a mujeres con educación secundaria e ingresos familiares intermedios. Aunque están insertas en el mercado laboral, las mujeres de este grupo carecen de redes de protección que les permitan avanzar significativamente hacia el empoderamiento económico o que les ayude a prevenir una caída hacia los “pisos pegajosos”.

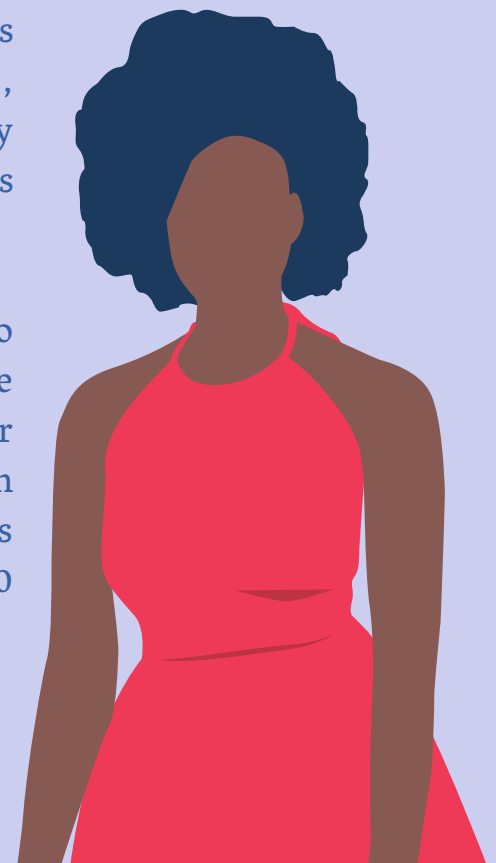
Se refiere a las mujeres que están tratando de subir, ir un poco más allá, y pasa algo y revierten su vida.

F

Feminicidio: Se refiere a aquellos crímenes en los que mujeres son asesinadas por el hecho de serlo. En otras palabras, la consumación fatal de un continuum de violencias al que están sometidas en sus vidas.

Es un concepto que pretende resaltar las relaciones de desigualdad de género (opresión, exclusión, subordinación, discriminación, explotación y marginación) que permiten y perpetúan homicidios misóginos.

En Colombia, como delito (art. 104 A y B del Código Penal), ha sido tipificado a partir de "quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género" o en donde haya concurrido o antecedido ciertas circunstancias, incurrirá en prisión entre 20 y 50 años.





G

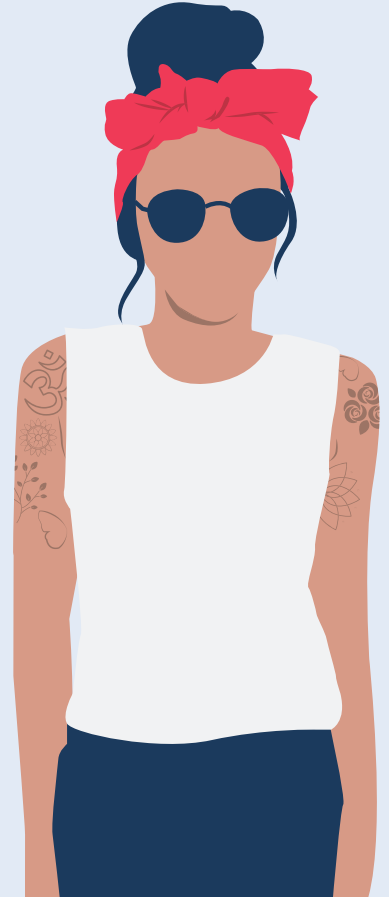
Género: Construcción cultural e histórica mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

I

Identidad de género: La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene

por qué depender necesariamente del sexo/género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas como el habla, la vestimenta, entre otras expresiones.

- **Cisgénero:** es un término utilizado para describir a las personas que se identifican con el género asignado a su sexo biológico.
- **Transgenerismo (personas trans):** es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.





- **Transexuales (transexualismo):** se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas – para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Igualdad de género: Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y son dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales.

En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.



O

Orientación sexual: independiente del sexo biológico o de la identidad de género, se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo o género diferente al suyo, del mismo sexo o género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas.

- **Heterosexualidad:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.



- **Bisexualidad:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Pansexual:** Atracción física, emocional, afectiva y sexual por personas, independiente de su sexo y género.
- **Polisexualidad:** Atracción sexual, emocional o estética hacia personas de más de un género, pero no necesariamente de todos los géneros.
- **Asexualidad:** No sentir atracción sexual por otras personas sin importar su sexo o género.

P

Piso pegajoso: Barreras invisibles relacionadas con la economía del cuidado o trabajo reproductivo que impiden que las mujeres desempeñen plenamente sus capacidades en el mercado laboral.

S

Sexo biológico: Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento, que las identifican como hombres, mujeres o intersexuales.

- **Intersexualidad:** Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.



T

Techo de cristal: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres a los puestos de alta dirección.

Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Trabajo reproductivo: El desempeñado generalmente en el ámbito doméstico, usualmente no remunerado, cuyo objetivo es garantizar la supervivencia individual y familiar, el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.



V

Violencia: De acuerdo al Código Penal colombiano (art. 212A), se entenderá por violencia el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la



utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.

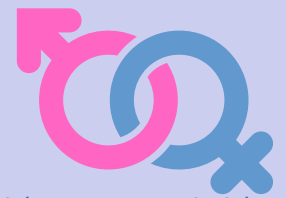
Violencia intrafamiliar: toda acción u omisión protagonizada por uno o varios miembros de la familia, a otros parientes infringiendo daño físico, psicoemocional, sexual, económico o social; por lo tanto es el resultado de la convergencia de un conjunto de procesos complejos como la historia personal de cada participante, el medio ambiente propiciatorio de las tensiones y de los conflictos y los valores culturales que incentivan las resoluciones violentas de los mismos, es por lo tanto un producto de interacciones donde confluyen factores individuales tanto del agresor como del receptor y del contexto social, son circunstancias que propician la aparición del maltrato físico, psicológico, sexual dentro del sistema familiar, actúan como limitantes para la organización y el es-



tablecimiento de relaciones adecuadas que permitan el abordaje oportuno de la desavenencia. Está tipificada en el artículo 229 del Código Penal colombiano.

Violencia basada en género: Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, económica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.

Una de sus variantes más extendidas es la violencia contra la mujer. De acuerdo a la Ley 1257/08 (art. 2), se entiende por esta cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.



- **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción

consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que

anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

- **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.





3. Marco Normativo Internacional

En el siguiente apartado se da a conocer el marco normativo nacional e internacional de los derechos de las mujeres, con el fin de promover la garantía de los mismos.

1948 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Declaración de las Naciones Unidas, contiene los derechos humanos fundamentales que deben ser adoptados a nivel mundial, donde en su preámbulo manifiesta que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

1982 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: El derecho a prestaciones familiares; El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural; El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero.





1994 declaración y plataforma de Beijing

“Hoy en día continúa siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo.”

Advierte que la lucha contra las violencias contra las mujeres es un interés de todas y todos.

4. Marco Normativo Nacional

Constitución Política de Colombia: Artículo 13.

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Constitución Política de Colombia: Artículo 25.

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.



Ley 731 de 2002. Ley María.

Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Establece acciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales y su afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de su inclusión en procesos de formación y de participación social, económica y política.

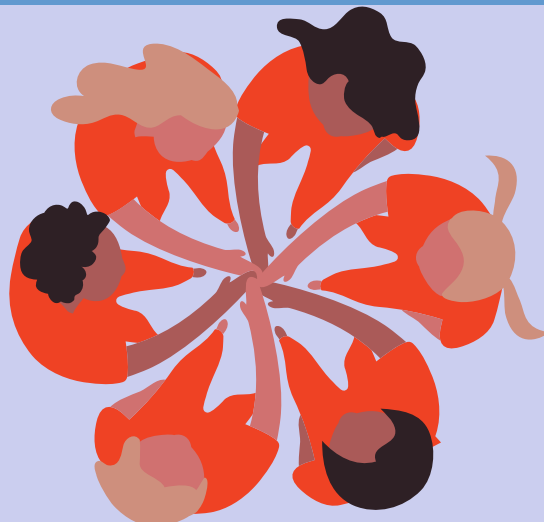
Ley 1009 de 2006

Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.

Ley 1010 DE 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.





Ley 1257 de 2008

Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal.

Permiten garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención. Definición de daño: Daño psicológico, físico, sexual y patrimonial.

Decreto 4463 de 2011

Reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, cuyo objeto es definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente decreto entre otro es el diseño del Programa de Equidad laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.



El Programa tiene como objetivo potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral y a su vez, generar mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres y a través de las siguientes acciones desarrolladas en un territorio determinado, para materializar a nivel departamental y municipal, el programa :

- Promoción del Decreto 2733 de 2012.
- Transversalización.
- Equipares.

Normativa COVID-19

Circular 0021 de 17 de marzo de 2020

Dirigido a empleadores y trabajadores del sector privado.

Decreto 636 del 6 de mayo de 2020

Imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-1, y el mantenimiento del orden público.





5. Bibliografía

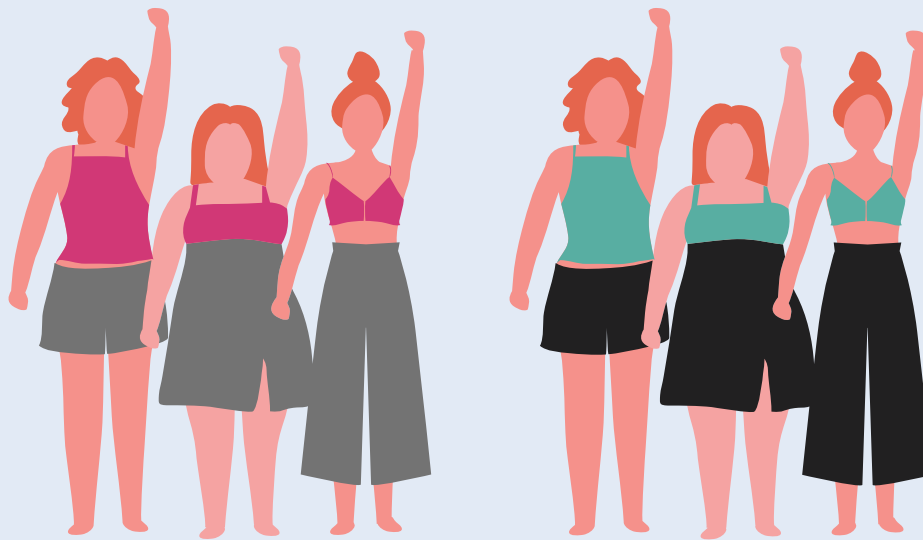
Ámbito Jurídico. (2 de Noviembre de 2018). 13 sentencias hito de la Corte Constitucional sobre género. Obtenido de Ámbito Jurídico: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/constitucional-y-erechos-humanos/13-sentencias-hito-de-la-corte-constitucional>

Comisión Europea - Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. (1998). 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Recuperado el 15 de Junio de 2019, de Mujeres en Red: http://www.mujiresenred.net/glosario_genero.html

Grupo Sexualidad y derechos sexuales y reproductivos - Dirección de Promoción y Prevención. (2016). ABECÉ Línea: Salud Materna - Derecho a la Maternidad Elegida. Recuperado el 19 de Junio de 2019, de Ministerio de Salud Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-maternidad-elegida.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2007). Glosario de género. Recuperado el 15 de Junio de 2019, de Centro de Documentación Instituto Nacional de las Mujeres: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf





León, F. (2017). Lo trans y la norma : construcción jurisprudencial de la disidencia de género. Monografía de grado. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

León, F. (2019). ¿Femicida, monstruo u hombre enamorado? Representaciones del criminal en la formación discursiva jurídica del feminicidio. Monografía de grado. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

León, F., & Sánchez, A. (2015). Sentencia del 4 de marzo de 2015: Primer pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en torno al feminicidio. *Univeristas Estudiantes*, 293-309.

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Oficina Regional América del Sur. (s.f.). Orientación sexual e identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Recuperado el 8 de Junio de 2019, de ACNUDH: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-%C3%A9nero2.pdf>

Planned Parenthood. (s.f.). ¿Qué es la homofobia? Recuperado el 19 de Junio de 2019, de Planned Parenthood: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/orientacion-sexual-y-genero/orientacion-sexual/que-es-la-homofobia>



Planned Parenthood. (s.f.). Consentimiento Sexual. Recuperado el 19 de Junio de 2019, de Planned Parenthood: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/el-sexo-y-las-relaciones/consentimiento-sexual>

Redacción Judicial. (8 de Marzo de 2018). Cinco sentencias claves para la protección de derechos de la mujer. El Espectador. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/cinco-sentencias-claves-para-la-proteccion-de-derechos-de-la-mujer-articulo-843885>

Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Recuperado el 16 de Junio de 2019, de Universidad de Madrid: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-gualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Sierra, R. A., Macana, L., & Cortés, C. (s.f.). Impacto social de la Violencia Intrafamiliar. Recuperado el 19 de Junio de 2019, de Medicina Legal: <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49496/Violencia+Intrafamiliar.pdf>

