

POLÍTICA DE GÉNERO

DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

Documento Técnico



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!



CONTENIDO

2. Introducción
6. Antecedentes
21. Objetivos
21. Objetivo General
22. Objetivos específicos
22. Enfoques que guían esta Política
22. Enfoque de género
25. Enfoque de identidades de género y orientaciones sexuales diversas o no hegemónicas
26. Enfoque de derechos
28. Enfoque interseccional
30. Formulación acorde a los lineamientos establecidos en el PEI de la UT y el Plan de Desarrollo Institucional
30. Alcance
31. Articulación con los principios establecidos en el PEI y la planeación estratégica inmersa en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad del Tolima
32. Articulación de las dimensiones establecidas en el PEI y la planeación estratégica inmersa en el Plan de Desarrollo Institucional de la UT
32. Líneas de trabajo
35. Rutas de implementación de la política articulada con la planeación estratégica de la UT
 - Fase de formulación
 - Conformación del Comité de Asuntos de Género y Diversidades
 - Elaboración del documento técnico
 - Validación de la política con instancias decisorias
 - Fase de interpretación
 - Fase de apropiación o implementación
 - Primer momento
 - Segundo momento
 - Fase de monitoreo
 - Plan de acción de la Política
 - Instancia Coordinadora de los Asuntos de Género y Diversidades
 - Evaluación, seguimiento y monitoreo
- 39 Bibliografía – Webgrafía

POLÍTICA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

Documento Técnico

Comité de Asuntos de
Género y Diversidades
de la Universidad del Tolima

2021

INTRODUCCIÓN

Históricamente las mujeres en su diversidad y las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas y de los sectores LGBTIQ+ han sufrido discriminación y violencia en razón de su orientación sexual e identidad de género, pero en particular las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Estas conductas han sido perpetuadas generación tras generación construyendo un imaginario colectivo, cultural y social, que tolera la violencia basada en el género, en las identidades y orientaciones sexuales diversas. Dichas violencias se reproducen con frecuencia en el ámbito familiar, religioso, político, institucional y educativo, incluyendo el escenario universitario, al punto de naturalizarse.

Las nociones estereotipadas sobre los géneros promueven el sometimiento y la violencia sistemática contra mujeres y personas de los sectores LGBTIQ+. En efecto, en nuestro país sigue existiendo violencia por prejuicio contra estos sectores en razón a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género; las agresiones van desde declaraciones verbales e insultos, hasta acciones que atentan contra la integridad física y la propia vida, en muchas ocasiones los cuerpos¹ de estas personas son cosificados y violentados como práctica de control y dominación, como castigo y función aleccionadora, y en ocasiones correctiva, frente al conglomerado social; esta problemática se profundiza en contextos de guerra como el conflicto armado interno colombiano y tiene un impacto simbólico que envía un mensaje de terror generalizado a esta población.

Dicho esto, en este contexto de guerra², las mujeres, las personas con identidades y expresiones diversas han sido y siguen siendo amenazadas, asesinadas, torturadas, desaparecidas, desplazadas, reclutadas, esclavizadas, explotadas y abusadas sexualmente, sometidas a violaciones correctivas, embarazos, esterilización y abortos forzados. Según los datos de la ONU Mujeres Colombia, más de 400.000 mujeres han sido víctimas de homicidio en el marco del conflicto armado, y hay más de 57.000 mujeres víctimas de desplazamiento forzado. De acuerdo con el visor de datos del Registro Único de Víctimas, con corte al 31 de julio de 2020, un total de 32.506 personas habían sido incluidas como víctimas de este hecho en el marco del conflicto armado, de quienes el 91% son mujeres. (DANE, 2020)

Sobre los índices de violencia reportados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, concluye que, de las cifras anuales de valoraciones médico-legales expresadas en datos diarios: hay tres mujeres asesinadas, 115 violentadas por su pareja y 53 niñas agredidas sexualmente (esto cada 24 horas). Según Medicina Legal y Ciencias Forenses -INMLCF- en 2019 se realizaron 26.158 exámenes médicos por presunto delito sexual, de los cuales el 86,1% fueron practicados a mujeres (por cada hombre víctima de presunto delito sexual se presentan 6 mujeres víctimas), y de estos, una abrumadora mayoría (85,6%) correspondieron a niñas y jóvenes menores de 18 años; de

¹ Centro Nacional de Memoria Histórica (2017), La guerra inscrita en el cuerpo. Informe nacional de violencia sexual en el conflicto armado, CNMH, Bogotá.

² Entre 1995 y 2011, la violencia en el conflicto armado ha generado el desplazamiento interno de más de 2.700.000 mujeres (cerca de 6% de la población total del país y el 51% del total de personas desplazadas). 15,8% de las mujeres desplazadas declaran haber sido víctimas de violencia sexual. Las mujeres pertenecientes a grupos étnicos indígenas y afrocolombianos se han visto afectadas de manera desproporcionada por la violencia derivada del conflicto (de 3.445 casos de homicidios de personas indígenas y afrocolombianas, el 65,5% eran mujeres).

acuerdo con el INMLCF en 2018 la edad media de las víctimas fue de 12 años y el grupo quinquenal más afectado es el de 10 a 14 años.

Por su parte, en una declaración dada el 06 de abril del año 2021, por Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora ejecutiva de ONU Mujeres, señaló: “... Incluso antes de que existiera el COVID-19, la violencia doméstica ya era una de las violaciones de los derechos humanos más flagrantes. En los últimos 12 meses, 243 millones de mujeres y niñas (de edades entre 15 y 49 años) de todo el mundo han sufrido violencia sexual o física por parte de un compañero sentimental. Y, con el avance de la pandemia del COVID-19, es probable que esta cifra crezca con múltiples efectos en el bienestar de las mujeres, su salud sexual y reproductiva, su salud mental y su capacidad de liderar la recuperación de nuestras sociedades y economías, y de participar en ella”.

Por otro lado, los cálculos en materia de indicadores sobre participación política, derechos económicos y laborales de las mujeres en el contexto nacional también resultan bastante desalentadores para las mujeres y personas con identidades y expresiones de género diversas. En el caso de las primeras, según ONU Mujeres, la participación política de las mujeres solo aumentó del 6% al 11% para cargos de elección popular, y del 7% al 21% para las elecciones del Congreso en los últimos 20 años (Colombia sigue siendo uno de los países de América Latina con la menor representación de mujeres en la política institucional). En 2015 fueron tan sólo el 14% de concejalas, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras, cifras aún muy por debajo de la paridad que haría justicia en proporción a la población femenina en la sociedad.

En relación con los derechos económicos, el acceso de las mujeres al empleo formal y su participación en el mercado laboral, si bien ha ido creciendo, es aún limitada. En 2013 la brecha de participación laboral fue del 20,94% (frente al 26,63% en 2001); la brecha de desempleo era de 5,30% (frente al 7,38 en 2001); y en el 2012 la brecha salarial de género fue 23,28% (frente al 17,61% en 2002). Según los cálculos actuales³ el desempleo entre mujeres casi duplica al de los hombres (mujeres 18,1% vs hombres 10,6%). Para el total nacional en el trimestre móvil junio - agosto 2021, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo se ubicó en -7,5 puntos porcentuales y en la tasa de ocupación en 24,7 puntos porcentuales; brecha que se agudizó con por la crisis provocada por la pandemia derivada del COVID-19, teniendo en cuenta que más mujeres dejaron de ser parte de la población ocupada pues fueron las que empezaron a asumir más labores y tareas relacionadas con el hogar. (DANE, 2020)

En el caso del acceso al derecho al trabajo para las personas con identidades y expresiones de género diversa, así como con orientación sexual no heteronormativa, hay una barrera importante al acceso y garantía, ya que pertenecer a los sectores LGBTIQ+ representa un motivo de exclusión y discriminación en diferentes ámbitos sociales, incluyendo el laboral, por ende, este espacio se convierte en un lugar hostil y altamente homofóbico. Por esto mismo, hay una discriminación de orden estructural que no permite dar cuenta aún de un estudio nacional que proporcione cifras respecto a la empleabilidad en esta población.

³ Según boletín técnico del DANE, para el trimestre móvil junio - agosto 2021, la tasa de desempleo para las mujeres fue 18,1% y para los hombres 10,6%. Las mujeres jóvenes desocupadas de 14 a 28 años de edad corresponden al 44,8% de las desocupadas, mientras que los hombres jóvenes representan el 42,9% de los desocupados.

En cuanto al derecho a la educación, las personas con identidades y expresiones de género diversas que no cumplen con los parámetros femeninos y masculinos, pueden acceder al sistema educativo, sin embargo, permanecer en él se convierte en el principal reto, que como lo indican múltiples investigaciones, requieren de diversas “estrategias” para mantenerse y/o culminar los estudios, una de ellas es “camuflar” ó “negar”, en el contexto escolar su identidad o expresión, lo que les genera estresores por identidad de género por la constante lucha y resistencia diaria contra las personas que se oponen al reconocimiento de sus derechos, y a su diversidad.

Con respecto a este derecho, se ha logrado un progreso importante para las mujeres colombianas tienen una tasa más alta de educación que los hombres. Sin embargo, las mujeres aún enfrentan importantes dificultades de acceso al empleo, y cuando entran en el mercado laboral, se enfrentan a diferencias salariales significativas y trabajan en altos niveles de informalidad. Esta problemática fue analizada por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), quien el pasado 8 de marzo de 2021 presentó el informe “Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?”⁴, en donde se evidencia un rápido aumento del nivel educativo de las mujeres, el cual se ha triplicado a nivel mundial entre 1995 y 2018 en términos de matrícula para cursar estudios de educación superior: en el 74% de los países con datos, así como en todas las regiones, las mujeres están sobrerrepresentadas, excepto en Asia Central y Meridional, donde hay paridad, y en el África subsahariana, donde los hombres están sobrerrepresentados pues hay solamente 73 alumnas matriculadas por cada 100 hombres.

No obstante, el informe asegura que, pese a este aumento, las condiciones de igualdad de género no mejoran, situación que se percibe en materia de contratación, permanencia y promoción de las mujeres en las Universidades. De igual forma, se resalta la brecha de desigualdad que existe entre hombres y mujeres que se matriculan en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, pues en más de dos tercios de los países consultados, solo menos de una cuarta parte de personas matriculadas son mujeres (OCDE, 2017). Según el informe esta situación se deriva en gran medida de los patrones y estereotipos culturales que han establecido disciplinas y áreas del conocimiento como femeninas o masculinas:

Desde la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, facilitar la participación de las mujeres en programas de formación profesional en ciencia y tecnología ha sido un objetivo estratégico. Sin embargo, a menudo las mujeres siguen eligiendo los estudios bajo la influencia de barreras culturales, tales como el hecho de que las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas se perciben como disciplinas “masculinas” (CEDAW, 2017). Por el contrario, en las áreas de educación, salud, artes, humanidades y ciencias sociales suele observarse una sobrerrepresentación de las mujeres. (UNESCO, 2020)

⁴ Estas fueron algunas de las preguntas planteadas en el informe: ¿por qué son minoría entre los profesores asociados, los profesores titulares y los catedráticos? ¿Por qué hay menos mujeres investigadoras y autoras con obras publicadas? Si hay más mujeres que hombres estudiando y graduándose, ¿qué impide que las mujeres altamente capacitadas ocupen la mitad de los asientos en la mesa principal?

Frente al desempeño investigativo, el informe revela que en 2020 sólo el 30% de las personas investigadoras del mundo en las universidades eran mujeres. Afirma que, independiente de las cifras crecientes de mujeres inscritas en las universidades muchas resultan abandonado los programas académicos en niveles avanzados, en los cuales generalmente se consolidan los procesos de investigación. Refiere, asimismo, aludiendo a los indicadores de la UNESCO, que del 53% de las personas graduadas en licenciatura y máster en 2014, la proporción de mujeres desciende al 44% a nivel de doctorado.

El informe también plantea que en materia de publicación existe una amplia brecha entre mujeres y hombres, ya que las primeras publican en promedio 38% frente a un 62% en los hombres, lo que significa que estos tienen una mayor producción de artículos académicos, según los datos del informe Elsevier⁵ 2020; desventaja que se ha visto profundizada por la pandemia del COVID-19, con las dificultades del confinamiento que incrementó el trabajo de cuidado en los hogares, en su mayoría asumido por las mujeres.

La conclusión del IESALC, es que, pese a que mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial, existe una infrarrepresentación en diversos ámbitos -como el educativo- en comparación con la población masculina, situación que se ve reflejada en las instituciones de educación superior, en varias de sus esferas; por tanto, la invitación a las IES es a promover una reflexión y un balance sobre estas brechas de desigualdad para que sirvan de plataforma a las mujeres que quieran generar liderazgos femeninos en la sociedad.

Ahora bien, recordemos que es obligación del Estado propender por la creación de políticas públicas para eliminar las brechas de desigualdad e inequidad que soportan los grupos más discriminados y marginados de la población colombiana, y tiene sustento en los principios y derechos de raigambre constitucional como la dignidad humana (artículo 1, CP), la protección de derechos y libertades (artículo 2, CP), a la igualdad y no discriminación (artículo 13, CP) y al libre desarrollo de la personalidad (artículo 16, CP). El artículo 13 constitucional, establece que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

En este orden de ideas, la Universidad como organización que hace parte del Estado, se constituye en un aliado estratégico para agenciar los cambios y transformaciones de los imaginarios y las prácticas colectivas que reproducen las fuentes de opresión de las mujeres y personas con identidades y expresiones de género y con orientación sexual no heteronormativa; y que a su vez, puede ser un espacio que perpetúa las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y demás identidades y expresiones de género. En este sentido, la Universidad debe ejercer un rol protagónico en el diseño de planes, proyectos y programas direccionados a prevenir la violencia basada en género y la discriminación; además, deberá generar estrategias que aumenten la participación⁶ y permanencia de

⁵ Recoge un conjunto de varios tipos de publicaciones digitalizadas e indexadas de diversas áreas del conocimiento almacenadas sistemáticamente para su posterior uso de forma rápida y estructurada.

⁶ De acuerdo con la CEPAL, la participación de las mujeres abarca varias esferas de la sociedad, espacios todos esenciales: “los gobiernos, los congresos y otros cuerpos colegiados, los cuerpos de justicia, los partidos políticos, las universidades, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, los medios de comunicación, los sindicatos, etc.”; espacios en los cuales la integración y la cultura organizacional –empresarial-, y la toma de decisiones se encasillan en relaciones de género asimétricas

grupos poblacionales minoritarios en las distintas esferas de representación y toma de decisión al interior de las IES.

Frente al postulado constitucional de igualdad, la Corte Constitucional ha precisado que la adopción de acciones afirmativas a favor de los grupos marginados es una obligación que se desprende de la adopción en la Constitución de 1991 de un Estado Social de Derecho. Esta obligación ha sido definida por la jurisprudencia constitucional como: “La cláusula de eliminación de las injusticias presentes”, en donde “las autoridades están obligadas -por los medios que estimen conducentes- a corregir las visibles desigualdades sociales, a facilitar la inclusión y participación de sectores débiles, marginados y vulnerables de la población en la vida económica y social de la nación, y a estimular un mejoramiento progresivo de las condiciones materiales de existencia de los sectores más deprimidos de la sociedad”. (Sentencia N° T-025 del 22 de enero de 2004)

En ese sentido, una política institucional debe ser un factor de cambio social, un escenario permanente de discusión y una construcción colectiva, horizontal, entre sociedad civil organizada y el Estado, que promueva la participación de toda la comunidad en los asuntos públicos y en el poder político. Bajo esta premisa, la Universidad del Tolima concibe la presente Política de Género como una acción afirmativa por el reconocimiento de los derechos para todas las personas, por el respeto a las diferentes expresiones e identidades de género, a través de la generación de procesos de reconocimiento de las mujeres y personas diversas como sujetas de derechos, con capacidades de movilización, cambio y transformación de sus historias de vida y de sus entornos colectivos, con el fin de superar meros formalismos normativos para pasar a la acción efectiva y transformación ciudadana en materia de igualdad, equidad, eliminación de prácticas discriminatorias y violentas, no solo a nivel del claustro universitario sino en todo el territorio nacional.

1. ANTECEDENTES

Antecedentes nacionales

En el contexto de educación superior es deber de las instituciones como parte del Estado, la adopción de herramientas de gestión institucional que permitan el reconocimiento de derechos a las personas en su diversidad y grupos minoritarios, históricamente discriminados. Estas medidas se han concretado, generalmente, en la expedición de políticas institucionales y protocolos para la atención y prevención de violencias basadas en género, y la discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Sin embargo, también hay instituciones que, si bien no han expedido políticas, cuentan con directrices y lineamientos claros frente a la inclusión y el enfoque de género en sus procesos misionales; asimismo, otras IES se encuentran en proceso de construcción de sus políticas institucionales de equidad de género.

De las instituciones de educación superior públicas y privadas de Colombia consultadas, que cuentan con políticas que consagran enfoques, propósitos, líneas estratégicas y de acción, abordajes teóricos, metodológicos y principios, se encontraron las siguientes, de la expedición más reciente a la más antigua:

Universidades colombianas con políticas institucionales de género e inclusión:

IES	UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	
Tipo de acto: Acuerdo Consejo Superior	N° 008 del 18 de junio 2021	Año de expedición: 2021
Objeto de la política:	Crear la Política de Género de la Universidad de los Llanos, estableciendo los lineamientos conceptuales, objetivos, ejes, estrategias y líneas de acción, que permitan consolidar la Universidad de los Llanos como una institución libre de Violencia Basada en Género – VBG, comprometida con la eliminación de roles y estereotipos de género que fomentan la desigualdad, exclusión y discriminación.	
Ejes de trabajo:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación desde la diversidad para la equidad. 2. Educación con equidad de género. 3. Vida libre de acoso, violencia sexual y de género. 4. Entorno educativo saludable. 5. Democracia y vida universitaria.” 	
Objetivos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover espacios de formación, monitoreo, investigación e intervención de las violencias basadas en género al interior de la Universidad. 2. Realizar la adecuación normativa y administrativa necesaria para la generación de un equipo que lidere la implementación y recreación de la Política de Género. 3. Incorporar la perspectiva de género como elemento transversal en las mallas curriculares de los diferentes programas académicos ofertados por la Universidad. 4. Implementar las estrategias de comunicación necesarias para la divulgación de la Política de Género y sus herramientas de atención y prevención de la VBG. 	
Medidas institucionales:	Creación del Comité para efectos de la implementación y seguimiento de la Política de Género de la Universidad, se crea el Comité de Asuntos de Género.	
Link de acceso:	https://www.unillanos.edu.co/index.php/noticias-imagenes/6446-acuerdo-superior-n-008-de-2021-politica-de-genero-de-la-universidad-de-los-llanos	

IES	UNIVERSIDAD DEL BOSQUE	
Tipo de acto: Acuerdo Consejo Directivo	1ra edición, enero 2018	Año de expedición: 2018
Objetivo general:	Implementar procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes reconociendo la perspectiva de género, para promover nuevas relaciones basadas en los derechos humanos y la dignidad humana acorde con el enfoque biopsicosocial y cultural de la Universidad El Bosque y la orientación estratégica hacia la salud y calidad de vida.	
Enfoques:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supremacía del bloque de constitucionalidad. 2. Enfoque de género. 3. Enfoque de derechos. 4. Perspectiva interseccional. 5. Principio de la Acción sin daño. 	
Líneas estratégicas de la política:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación desde el ámbito pedagógico. 2. Institucionalización. 3. Gestión de conocimiento e investigación. 	

Evaluación:	La implementación de la política deberá ser evaluada con una periodicidad anual con el fin mantenerse vigente de acuerdo con las demandas del ámbito nacional e internacional.
Link de acceso:	https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero-ueb.pdf

IES	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	
Tipo de acto: Acuerdo Consejo Directivo	Acuerdo 067 de 30 de agosto de 2018	Año de expedición: 2018
Objetivo general:	Implementar procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes reconociendo la perspectiva de género, para promover nuevas relaciones basadas en los derechos humanos y la dignidad humana acorde con el enfoque biopsicosocial y cultural de la Universidad El Bosque y la orientación estratégica hacia la salud y calidad de vida.	
Enfoques:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supremacía del bloque de constitucionalidad. 2. Enfoque de género. 3. Enfoque de derechos. 4. Perspectiva interseccional. 5. Principio de la Acción sin daño. 	
Líneas estratégicas de la política:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación desde el ámbito pedagógico. 2. Institucionalización. 3. Gestión de conocimiento e investigación. 	
Evaluación:	La implementación de la política deberá ser evaluada con una periodicidad anual con el fin mantenerse vigente de acuerdo con las demandas del ámbito nacional e internacional.	
Link de acceso:	https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/acuerdos/2018/septiembre/03092018/acuerdo_067.pdf	

IES	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO “DIEGO LUIS CÓRDOBA”	
Tipo de acto: Acuerdo Consejo Directivo	Acuerdo 024 de 12 de diciembre de 2020	Año de expedición: 2018
Objetivo general:	Implementar procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes reconociendo la perspectiva de género, para promover nuevas relaciones basadas en los derechos humanos y la dignidad humana acorde con el enfoque biopsicosocial y cultural de la Universidad El Bosque y la orientación estratégica hacia la salud y calidad de vida.	
Enfoques:	Diferencial étnico	
Acciones orientadas al logro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación y Comunicación. 2. Preventivas y de Atención 3. Gestión del Conocimiento con Enfoque de Género 4. Igualdad en el acceso a las oportunidades y a la participación equitativa 	
Link de acceso:	https://www.utch.edu.co/nueva/images/Acerca-de-la-utch/Normatividad/Acuerdos/2020/ACUERDO_0024_POLITICA_DE_GENERO_UTCH.pdf	

IES		UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	
Tipo de acto: Acuerdo Consejo Superior	Nº: 022	Año de expedición: 2018	
Objeto de la política:	Consolidar una cultura institucional de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades para todas a las personas, independientemente del sexo, la identidad de género o la orientación sexual		
Enfoque:	Enfoque diferencial de derechos humanos con énfasis en género y diversidad sexual que se concreta en “la definición de medidas institucionales orientadas a corregir desigualdades de partida conducentes a la igualdad en términos de derechos”		
Propósitos:	Fortalecer la generación de conocimiento que involucre el enfoque de género tanto en la investigación como en la extensión; acciones para promover la igualdad de oportunidades en todas las actividades de la Universidad; fortalecer la atención, asistencia, seguimiento y remisión de los hechos de violencia de género dentro o fuera de la institución.		
Medidas institucionales:	Formulación de un Plan de igualdad que incluye programas, acciones, indicadores, metas, con vigencia igual que el periodo de designación del rector, instancias competentes, talento humano calificado y recursos financieros y técnicos. Para la implementación y seguimiento de la política se crea el Comité de la política de género de la UIS, con representantes elegidas/os de todos los estamentos quienes serán responsables de “analizar y conceptuar sobre temas de equidad de género y formular propuestas sobre los avances y los desafíos en la implementación.		

IES	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	
Tipo de acto: Acuerdo Consejo Superior	Nº: 035	Año de expedición: 2012
Objeto de la política:	Se establece que “el enfoque de género como paradigma de análisis social y como método de identificación y corrección de desigualdades, debe ser un eje transversal a las políticas de equidad y una estrategia para la transformación del ejercicio institucional al momento de abordar las problemáticas de la comunidad universitaria”.	
Enfoque:	El abordaje metodológico es desde una perspectiva integral de enfoque diferencial, teniendo en cuenta las desigualdades de género, clase social, raza, sexo, etnia y sus interacciones, que debe orientar las decisiones institucionales para superar las desigualdades generadas por estos aspectos. En cuanto a las estrategias para la promoción y fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género propone medidas de redistribución socioeconómica que faciliten la permanencia en la universidad.	
Propósitos:	1. Adelantar procesos de formación desde la perspectiva de género con la comunidad universitaria; 2. incorporar en los programas académicos que sean pertinentes, la perspectiva de género y el enfoque diferencial de derechos; 3. fomentar y consolidar la producción de conocimiento e investigación en las áreas temáticas relacionadas con la educación superior y la equidad de género; 4. implementar estrategias de comunicación y divulgación que transformen las nociones, imaginarios y prácticas de género en la cultura universitaria.	
Medidas institucionales:	Para su implementación otorga responsabilidades concretas de instancias en los “diferentes niveles de organización institucional y competencia normativa, en el ámbito académico administrativo y de bienestar”. La instancia que hará seguimiento a la implementación y las acciones será el Observatorio de Asuntos de Género de la UN, como instancia asesora integrada por personas expertas en los temas de la política, apoyado en los sistemas de información con los que cuenta la Universidad.	

Universidades que cuentan con planes, lineamientos y directrices para la construcción de sus políticas.

IES	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
Tipo de acto: Plan de transversalización de la igualdad y la equidad de géneros.	Tiempo: (2018-2028) 10 años
Objeto de la política:	El objetivo del Plan es “incorporar el enfoque de igualdad y equidad de Género en cada una de las prácticas pedagógicas, laborales e institucionales de la Universidad Pedagógica, que permitan avanzar en la garantía plena del derecho a la educación y a un entorno laboral libre de sexismos”
Enfoque:	Enfoque de género, el enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres, el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, la perspectiva de interseccionalidad, y el enfoque de masculinidades no hegemónicas.

Propósitos:	<p>“Actuar sobre la realidad de desigualdad entre hombres y mujeres, producto de las relaciones de poder que subyacen en las relaciones sociales”; para implementar esta propuesta se manifiesta que se requiere contar con dos componentes: la sensibilidad frente a la temática y la voluntad política; además implica una transformación profunda que es el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, que se hace posible si se cumplen las siguientes condiciones: “1) Existencia de reglas formales e informales que contribuyan a la igualdad de género. 2) Formación de redes intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género. 3) Asignación de recursos presupuestales y creación de capacidad institucional para transformar valores e imaginarios de género presentes en la cultura organizacional”.</p>
Medidas institucionales:	<p>Las líneas de acción corresponden a cada uno de los escenarios que contempla el Plan, éstas a su vez son desagregadas en acciones concretas dentro del proceso del Plan operativo anual de inversión – POAI: gestión del conocimiento no androcéntrico, prevención de las violencias basadas en género, participación y representación con equidad, cultura y comunicación libre de sexismo, planeación institucional con enfoque de género, estrategias de seguimiento y evaluación del Plan de transversalización de la igualdad y equidad de géneros con dos instancias que favorezcan los procesos de planeación operativa, seguimiento y evaluación del plan: el Comité institucional de transversalización y la Mesa de género.</p>
Financiación:	<p>Se establece que la implementación de este Plan “estará garantizada en cada uno de los proyectos de inversión de la universidad, a través de los criterios de presupuestos sensibles al género (presupuestos etiquetados o de inversión directa)” y es el Comité a quien corresponde “ubicar las necesidades y competencias de cada una de las instancias en la asignación y programación del plan operativo anual de inversión”.</p>

IES	UNIVERSIDAD DE CALDAS
Tipo de acto: Resolución 0000852 de 2015	AÑO: 2015
Objeto de la resolución:	<p>Establece directrices para la construcción de la Política Universitaria de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad de Caldas. En esta resolución se reconoce que dicha política es “indispensable en el marco del reconocimiento y garantía de los derechos de las personas vinculadas a la institución como docentes, empleadas/os, trabajadoras/es o estudiantes”</p>
Enfoque:	<p>Desde una perspectiva integral de enfoque diferencial, que tienen en cuenta “las desigualdades de género, sexualidad, clase social, etnicidad y sus interacciones”. Entiende la equidad de género como una acción política que promueve la igualdad de oportunidades y la perspectiva interseccional como enfoque conceptual que “pone de presente la articulación entre distintas formas de dominación”.</p>

Propósitos:	Promover una universidad inclusiva; construir una cultura universitaria de equidad que elimine toda forma de subordinación, discriminación, marginación, exclusión, violencia y explotación generadas por la condición de género en su articulación con otros sistemas de opresión; promover el desarrollo de un conocimiento pluralista que reconozca la diversidad y la transformación del visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en los conocimientos y formas tradicionales de enseñanza-aprendizaje; incorporar en los programas académicos la perspectiva de género y el enfoque diferencial de derechos; promover la cátedra de género; defender los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria sin importar sus identidades de género y su orientación sexual
Medidas institucionales:	El plan de acción para la construcción de la Política Universitaria de Equidad de Género, liderado por el observatorio de género y sexualidades –GESEX- contempla: la creación de una comisión intersemestral, que debe realizar todas las acciones necesarias que lleven al diagnóstico y propuestas de política para conocer “cómo se incorpora la perspectiva de género en las distintas áreas y de qué manera está presente o no en los pilares misionales de la universidad”. Asimismo, esta comisión debe definir un sistema de indicadores de equidad de género e igualdad de oportunidades. Con todo ello se consolida la política y se promueve su formalización como norma institucional.
IES	UNIVERSIDAD DEL VALLE
Tipo de acto: Resolución No. 055	AÑO: 2015
Objeto de la resolución:	Establece los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad del Valle, ésta “deberá constituirse en el marco de acción institucional que, desde el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres contribuya a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, puedan existir en el ámbito institucional”.
Principios:	Los principios orientadores son: universidad inclusiva que tome en cuenta la condición de género; cultura institucional de equidad que elimine toda forma de subordinación, discriminación, marginación, exclusión, violencia, opresión y explotación generadas en la condición de género y en sus articulaciones con otras formas de dominación; conocimiento pluralista; defensa del pleno ejercicio de derechos civiles y políticos sin importar preferencias sexuales o identidad de género.
Plan de acción:	Para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad del Valle contempla: una comisión de profesoras/es perteneciente al Centro de Estudios de Género; creación de una cátedra permanente sobre género para todos los programas de la universidad, todas las acciones necesarias para conocer cómo se incorpora la perspectiva de género en las distintas áreas y de qué manera la perspectiva de género está presente o no en los pilares misionales; documento de diagnóstico y propuestas para incorporar la perspectiva de género en la producción de nuevas áreas académicas, en la incorporación de una perspectiva crítica, en la transformación de las relaciones de género y la no tolerancia a la violencia de género y el acoso sexual
Medidas institucionales:	Parte de las estrategias y acciones orientadas a la construcción colectiva de la política de género para la Universidad del Valle son los siguientes proyectos de investigación: “aportes de la política de género de la Universidad del Valle para la construcción de una sociedad en paz”, y el proyecto de sensibilización a la comunidad universitaria denominado “fortalecimiento de la perspectiva de género,

	pluralidad y diversidad”, liderados por el Centro de estudios e investigaciones de género, mujer y sociedad.
IES	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUÍA
Tipo de acto: PLAN DE DESARROLLO	AÑO: 2017-2027
Compromiso:	La Universidad de Antioquia se compromete con un enfoque diferencial que “oriente su quehacer misional, y contribuya a renovar sus acciones para la inclusión, la equidad y la interculturalidad”
Enfoque:	Desde este enfoque, se busca que las políticas universitarias velen “por el reconocimiento, la protección y promoción de la diversidad cultural -o más bien ontológica, si se trata de múltiples realidades y no de una sola- y epistémica, favoreciendo diálogos interculturales dentro de la Universidad”.
Propósito:	Propone hacer posible que “sus políticas, saberes y prácticas se cimienten en la perspectiva intercultural, de equidad de género y en los enfoques de derechos, de tal modo que los ejes misionales fortalezcan la construcción de paz y el buen vivir en todas sus sedes y en sus entornos. Asimismo, en una relación multidireccional aportará a la búsqueda de soluciones a problemáticas territoriales asociadas a la construcción de paz, equidad, inclusión e interculturalidad”. Para ello la Universidad se compromete con “la eliminación de situaciones que originen violencias, brechas de género, inequidades, desigualdades, exclusiones, racismos y discriminaciones en sus campus, y aportará a la disminución de las mismas en la sociedad”.
Medidas institucionales:	En el objetivo estratégico 4 se propone “fomentar el reconocimiento pleno de los derechos, de tal modo que se garanticen las diversidades y la vida digna, y se eliminen las discriminaciones en el espacio universitario”; y para lograrlo plantea la construcción de “políticas contra el acoso, la violencia y la discriminación basados en el sexo, la orientación sexual y la identidad de género, desarrolladas desde la sensibilización, la atención integral y la generación de protocolos que promuevan condiciones de convivencia y derechos humanos en la Universidad”.

Universidades que cuentan con protocolos para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género

Universidad Nacional de Colombia:	Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia (Resolución de rectoría 1215 de 2017).
Universidad Industrial de Santander:	Protocolo para la atención de hechos basados en la violencia de género (Resolución 298 de 2018).
Universidad Javeriana:	Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana (Resolución Rectoral No. 665 de 2018).
Universidad Externado de Colombia:	Protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la Universidad Externado de Colombia.
Universidad de los Andes	Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD). Documento aprobado por el Comité Directivo en 2019.

EAFIT:	Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa en la Universidad EAFIT.
Universidad Pedagógica Nacional:	Protocolo para la prevención y atención de las violencias contra las estudiantes UPN.
Universidad el Rosario:	Protocolo Universidad para Todos: Libre de violencia.
Universidad del Atlántico	Protocolo de atención en casos de violencia de género con énfasis en violencias sexuales en la Universidad del Atlántico
Universidad del Magdalena	Protocolo Institucional para la prevención y atención de la violencia basada en género y violencia sexual
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Francisco José de Caldas
Universidad Surcolombiana	Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Surcolombiana

Antecedentes institucionales

En estas tres últimas décadas los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas para las mujeres: en 1992 se formuló la Política Integral para la Mujer; posteriormente en 1994, la Política de Participación y Equidad y de la Mujer –EPAM–; en 1999 el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres; y, por último, en el año 2003, la Política Mujeres Constructoras de Paz⁷. La formulación de dichas políticas, desde entonces, ha estado liderada por las entidades responsables del tema de equidad de género, que han contado con diferentes niveles de institucionalidad al interior de los gobiernos: Consejería para la Mujer, la Juventud y la Familia 1990-1994, Dirección de Equidad para la Mujer 1994-1998 y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer 1998- 2010. Actualmente, se cuenta con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

En cuanto a los derechos de los sectores LGBTIG+ existe la Ley 1482 de 2011, conocida como ley antidiscriminación, con la que se incluye en el Código Penal, en el artículo 134 A, sanciones a: "El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual", el Decreto número 410 de 2018, sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos. Así mismo, la Ley 1761 de 2015, que estableció el feminicidio como un delito autónomo, se contempla como agravante punitivo si se comete contra una mujer por su orientación sexual, además de múltiples sentencias de la Corte Constitucional que amparan los derechos de esta población

⁷ Documentos CONPES 2626 de 1992, 2726 de 1994, 2941 de 1997. Documentos Consejería para la Equidad de la Mujer: Plan de igualdad de Oportunidades (1999) y Política Mujeres Constructoras de Paz (2002).

Ministerio de Educación Nacional

Desde el Ministerio de Educación Nacional se han adelantado acciones para orientar el trabajo que desarrollan las Instituciones de Educación Superior, en virtud de su autonomía universitaria (art. 69 Constitución Política). El documento “Enfoque de Género e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” (2018), es un aporte en pro de seguir robusteciendo la política y continuar con las acciones en este campo específico. En este documento se presentan, en primer lugar, los conceptos que fundamentan el derecho a la educación, la caracterización del sistema de educación superior, diagnóstico de las problemáticas de desigualdad social y de género en éste, y las políticas como herramienta de transformación de estas; en segundo lugar, se establece un marco conceptual, y en último lugar, se proponen algunas recomendaciones para la incorporación del enfoque de género e interseccional en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Dentro de las recomendaciones del MEN se encuentra la adopción de un conjunto de medidas estratégicas que contribuyan a orientar a las IES en la construcción de una educación superior inclusiva, con perspectiva de género y diversidad sexual, retomando la experiencia y resultados del proyecto “Medidas para la inclusión social y equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina” -MISEAL⁸, buscando articular el enfoque de género y diversidad sexual con el enfoque diferencial de derechos, teniendo en cuenta la perspectiva interseccional.

Lo anterior invita a las IES a tener en cuenta dentro de estas herramientas de gestión institucional, las diferencias y desigualdades entre grupos poblacionales, entre hombres y mujeres (intracategorial), entre población urbana y rural, entre otras, y al interior de los mismos (intracategorial); ello implica considerar las diferencias entre mujeres relacionadas con las desigualdades socioeconómicas, la racialización, la etnicidad, la sexualidad, las expresiones de género, la edad, la condición rural o urbana. Asimismo, el MEN propone una combinación flexible y situada, atenta a las particularidades regionales y locales, entre un enfoque de educación inclusiva, como lo define el Ministerio, orientado a transformar prácticas, normas y formas de pensar en las IES con miras a adaptarlas a las necesidades y demandas de grupos y personas tradicionalmente marginalizadas o discriminadas; y un enfoque poblacional que identifique acciones prioritarias o específicas para revertir exclusiones particularmente graves, por ejemplo, hacia las mujeres campesinas o hacia las personas trans. (MEN, 2018)

Universidad del Tolima

Dentro de las acciones institucionales que ha adelantado la Universidad en materia de inclusión y diversidad, se encuentra la expedición del Estatuto General en donde se estableció dentro de sus fines: “hacer de la Universidad un espacio propicio para la formación y el desarrollo integral en un marco de equidad, reconocimiento y respeto por las diferencias de quienes conforman su comunidad, en correspondencia con los principios que la rigen”. (literal m), art. 8)

⁸ Este proyecto (2012-2014) fue financiado por la Unión Europea, a través del Programa Alfa III y en él participaron 16 IES de América Latina y Europa. Para mayor información: www.miseal.org.

Asimismo, se consagraron entre sus principios el de “igualdad e inclusión”, que define a la Universidad del Tolima como una institución pluralista y de carácter democrático “por lo cual se garantiza el respeto por los derechos, los deberes y las oportunidades de las personas sin discriminación por razones de identidad de género, orientación sexual, lengua, procedencia, clase social, etnia, diversidad funcional, religión e ideología.” (literal i), art. 9). De igual manera, se establece el principio de “compromiso social”, del cual se deriva el pacto institucional por el desarrollo y transformación de la sociedad, para lo cual enfocará sus esfuerzos en la construcción de alternativas para resolver las problemáticas sociales. (literal f), art. 9)

Marco normativo internacional y nacional

I. Internacional

- **Convención Internacional** sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en resolución 2016 del 21 de diciembre de 1965, ratificada por Colombia mediante la Ley 22 de 1981.
- **Convención** sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.
- **Pacto Internacional** de Derechos Económicos, sociales y Culturales.
- **Declaración** sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- **Convención Interamericana** para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.
- **Principios de Yogyakarta.** Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- **Convención Americana** sobre Derechos Humanos

También se consideran las resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en materia de Mujeres, Paz y Seguridad, como las Resoluciones 1325, 1820, 1888 y 1889. Por otra parte, diversas conferencias internacionales del sistema de Naciones Unidas han generado planes de acción para incorporar la perspectiva de género y los derechos de las mujeres en la gestión del desarrollo como apuesta para superar la pobreza, alcanzar la equidad y garantizar la integralidad de los derechos humanos. El Estado Colombiano ha incorporado en la gestión pública sus propuestas; de especial relevancia en estos últimos años son las Metas del Milenio del 2000 y el Consenso de Brasilia de 2010. Tanto en el Sistema Universal de Derechos Humanos como el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, de los cuales es miembro el Estado Colombiano, se han ocupado desde sus inicios de la igualdad entre los géneros y de los derechos de las mujeres.

En la actualidad, existen importantes desarrollos en materia del derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres, que se hacen tangibles en una serie de tratados, convenciones,

recomendaciones, resoluciones y conferencias, entre otros, que reconocen la protección y garantía de sus derechos humanos. Si bien los esfuerzos de los dos decenios anteriores, contados a partir de la Conferencia de México de 1975, contribuyeron a mejorar la situación de las mujeres y su acceso a los recursos, no pudieron cambiar la estructura básica de la desigualdad en las relaciones entre los hombres y las mujeres. Fue con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, que se habló verdaderamente del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los géneros. (CEPEM, 2016).

II. Nacional

Constitución Política de Colombia (art. 11, 13, 43 y 93)

La Constitución Política de 1991, artículo 93, estipula que las normas internacionales sobre DD.HH., hacen parte del bloque de constitucionalidad, en esa línea de protección jurídica Colombia ha expedido leyes y decretos que, por su relevancia en materia de inclusión y diversidad, se incorporan a la presente política.

Leyes

- **Ley 1752 de 2015** “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.
- **Ley 1761 de 2015** “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones” (Rosa Elvira Cely)
- **Ley 1719 de 2014** “Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1639 del 2 de julio de 2013**, “Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000”.
- **Ley 1482 de 2011** “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”. Sanción penal sobre actos de discriminación.
- **Ley 1448 de 2011** o Ley de Víctimas, introduce el concepto de enfoque diferencial en su Artículo 13°, el cual estipula que “El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad”.
- **Ley 1257 del 2008**, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

- **Ley 1098 de 2006** “Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.
- **Ley No. 985 del 26 de agosto de 2005.** Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.
- **Ley 599 de 2000,** “Por el cual se expide el Código Penal”.
- **Ley 294 del 16 de julio de 1996,** “Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la constitución política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar”.

Decretos

- **Decreto 16 de 2020.** Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- **Decreto 762 de 2018.** Adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- **Decreto 410 de 2018.** Adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.
- **Decreto 1930 del 6 de septiembre de 2013.** Por el cual se adopta la “Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación”.
- **Decreto No. 2733 del 27 de diciembre de 2012.** Por medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.
- **Decreto No. 2734 del 27 de diciembre de 2012.** Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.
- **Decreto 4799 de 2011.** Por el cual se reglamenta parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, “en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas.”

- **Decreto 4798 de 2011.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en su Art 6. De la educación superior. El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior en el marco de su autonomía: Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- **Decreto No. 4796 del 20 de diciembre de 2011.** Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 Y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto No. 4463 del 25 de noviembre de 2011.** Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.
- **Decreto 164 del 25 de enero de 2010.** Por el cual se crea una “comisión intersectorial denominada “Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres”

Resoluciones

- **Resolución 1895 de 2013.** Por la cual se fija el valor de las pólizas de seriedad de candidaturas que deben otorgar los grupos significativos de ciudadanos y los movimientos sociales que inscriban candidatos a las elecciones de Congreso de la República para el periodo 2014-2018.
- **Resolución N° 0459 del 2012,** Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 2000.** Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213^a, celebrada el 31 de octubre de 2000.

Jurisprudencia Corte Constitucional

Las decisiones de la Corte Constitucional que, por su relevancia, son traídas a colación en la presente Política de Género, son las siguientes:

Sentencia T-275/21, en esta decisión la Corte realiza importantes consideraciones sobre la libertad de expresión en redes sociales y el ciberactivismo feminista, resaltando que la jurisprudencia constitucional ha reconocido la importancia que internet y las redes sociales tienen para “*la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres*”. En esta sentencia el Alto Tribunal resalta que el acceso a los medios digitales de comunicación ha impulsado movimientos de “*ciberactivismo feminista*”, en tanto “*la web no está jerarquizada*” y, por lo tanto, ha permitido a las mujeres “*difundir sus ideas en condiciones de igualdad*”. En efecto, las redes sociales son un “*foro vital*” para promover “*confrontaciones pacíficas en contra de decisiones estatales o sociales que discriminen a las*

mujeres”. De igual forma, contribuyen a combatir las asimetrías de poder en el proceso comunicativo y promover políticas de “*cero tolerancia contra actos como el acoso y la violencia sexual*”.⁹

En **Sentencia T-239 de 2018**, la Corte exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que “establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las Universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior”.

En **Sentencia T 141 de 2015** la Corte ordenó al MEN: (i) Ajustar los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” incluyendo el tema de género, y minorías sexuales. (ii) Establecer un Protocolo para el manejo de casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza y adscripción étnica, entre otras, en el contexto de la educación superior.

Otras sentencias representativas:

T 432 de 1992, C- 521 de 1998, T-959 de 2001, C-067 de 2003, C -014 de 2004, C- 776 de 2010, T-691 de 2012, T- 878 de 2014, T- 099 de 2015, SU-214 de 2016, C-666 de 2016, T-265 de 2016, T-239 de 2018, T-338 de 2018, T-093 de 2019, T-145 de 2017, T-967 de 2014.

Igualmente, Colombia ha ratificado todos los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos y derechos de las mujeres, y ha hecho un progreso significativo en el desarrollo de leyes para promover la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres. Algunos ejemplos son los Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, aprobados en 2012, y la Ley N° 1448 de 2011, ley de Víctimas y Restitución de Tierras, con disposiciones importantes sobre la igualdad de género, así como la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres", y la Ley 1719 de 2014, por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.

Por su parte, la protección de derechos de los sectores LGBTIQ+ ha venido avanzando con la actualización de algunas normatividades, por ejemplo, la corrección de sexo en el registro civil y posteriormente en la cédula de ciudadanía. Respecto a su protección, la Ley 1482 de 2011 “antidiscriminación”, incluyó en el Código Penal, en el Artículo 134A, sanciones a: “El que abiertamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual”, incurrirá en una pena por esta conducta entre 1 y 3 años, y una multa de 10 a 15 salarios mínimos mensuales vigentes. Por otra parte, la Ley 1761 de 2015, estableció como un delito autónomo el feminicidio, y consagra como un agravante si se comete en una mujer por su orientación sexual.

⁹ Corte Constitucional Sentencia T-275 de 2021

Recientemente, con la expedición del Decreto 1710 de 2020, se creó un mecanismo articulador como una estrategia de gestión de la salud pública para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de la que son víctimas mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de coordinación interinstitucional del orden nacional, departamental, distrital y municipal, para la respuesta técnica y operativa dirigida a: (i) la promoción del derecho a una vida libre de violencia, (ii) la prevención de esta, (iii) la atención, protección y acceso a la justicia a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y mujeres en su diversidad víctimas de la violencia por razones de sexo y género, y (iv) la gestión del conocimiento. En este decreto se destaca la necesidad de coordinación y colaboración entre todas las entidades del Estado responsables de la garantía de los derechos humanos y libertades de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres en su diversidad, sobre la importancia y la efectividad de un trabajo articulado para formular, implementar, diseñar y monitorear políticas públicas que permitan promover, prevenir, garantizar y superar las vulneraciones a sus derechos.

A pesar de todos estos avances normativos, las múltiples violencias y las prácticas discriminatorias que se ejercen contra las mujeres se hacen mucho más recurrentes, dificultando también la ejecución de acciones contundentes para reducir la brecha y desigualdad existente entre hombres y mujeres, por lo que, las violencias contra las mujeres sigue siendo uno de los problemas más críticos y sistemáticos que afronta la sociedad colombiana, profundizado por la cultura patriarcal, el conflicto armado interno, el desempleo y la pobreza, entre otros.

En ese sentido, hay que decir que Colombia se caracteriza por una dislocación entre la realidad jurídica y la realidad sociopolítica, dado que la promulgación de cuerpos normativos no son garantía de la efectividad de los derechos de estas poblaciones vulnerables, por lo que paradójicamente el mayor obstáculo para su cumplimiento viene siendo la incapacidad del Estado de hacer confluir la actuación de sus instituciones políticas y jurídicas con las necesidades e intereses sociales, lo que genera pérdida de legitimidad de las instituciones políticas y democráticas. (García, 2012)

En estas condiciones, las múltiples violencias y las prácticas discriminatorias que se ejercen contra las mujeres y las personas con identidades y expresiones de género diversa y de los sectores LGBTIQ+ se hacen mucho más recurrentes, dificultando también la ejecución de acciones contundentes para reducir la brecha y desigualdad existente entre hombres y mujeres; por lo que, la violencia contra las mujeres sigue siendo uno de los problemas más críticos y sistemáticos que afronta la sociedad colombiana, profundizado por una cultura patriarcal, el conflicto armado interno, el desempleo y la pobreza, entre otros. Si bien, las normas expedidas proporcionan un marco sólido para avanzar en derechos de las mujeres y personas sexo-género diversas siguen existiendo desafíos para su plena aplicación, como muestran los datos sobre las brechas de género, en particular, en las esferas política, económica y en el ámbito educativo.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Fomentar en la comunidad universitaria una transformación ética, política, cultural, académica, entre otras, con el fin de garantizar una vida libre de violencias basadas en género y discriminaciones,

propiciando procesos que generen prácticas equitativas e incluyentes para fomentar la construcción de relaciones sociales, sustentadas en los enfoques de género, derechos, interseccional y orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.

3.2 Objetivos Específicos

1. Proporcionar a la comunidad universitaria herramientas normativas, pedagógicas, culturales y todas las acciones necesarias para prevenir y detectar VBG en pro de garantizar espacios libres de violencias y discriminaciones que brinden seguridad e integridad, particularmente a las mujeres y a las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+
2. Establecer procesos de formación, investigación y proyección social dirigidos a la comunidad universitaria desde los enfoques de género, derechos, interseccional y orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.
3. Crear, fortalecer e incluir en las acciones afirmativas¹⁰, que abarquen a la comunidad universitaria, los enfoques de género, derechos, interseccional y orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, para superar las brechas e inequidades de género.
4. Incorporar en los procesos del Sistema de Gestión Integrado de la UT los enfoques de género y diversidades, para promover una cultura de equidad.
5. Diseñar e implementar estrategias de comunicación y divulgación que incidan en la transformación de representaciones, imaginarios y prácticas de género en la comunidad universitaria.
6. Elaborar propuestas educativas, diseñadas a partir de ejercicios investigativos y de proyección social, que incidan en las transformaciones de las relaciones de género que involucre a familias y a la comunidad en donde la Universidad del Tolima hace presencia a través de sus programas.

4. ENFOQUES QUE GUÍAN ESTA POLÍTICA

4.1 Enfoque de género

Esta política reconoce y valora la diversidad y heterogeneidad de las mujeres y de los hombres, es decir, que el género se refiere no solo a las relaciones y desigualdades entre hombres y mujeres - intergénero-, sino también a las intragénero. El género como construcción social comporta el conjunto de características, valores, creencias, roles y comportamientos asignados a hombres y mujeres. Estas

¹⁰ La Corte Constitucional, sentencia C-371 de 2001, definió las acciones afirmativas como acciones que “designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación”. Asimismo, las acciones afirmativas desarrollan el Art. 13 de la Constitución Política, donde el Estado se compromete a promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

construcciones son dinámicas en el tiempo, en el espacio, la cultura y la clase social. Las diferencias de género no son neutras ya que muchas veces están contrapuestas, construyendo relaciones de poder que provocan desigualdades entre los hombres y las mujeres; estas relaciones pueden cambiar en el tiempo y según el contexto. En este sentido, es deber de la Universidad visibilizar e intervenir las inequidades derivadas de las relaciones establecidas entre hombres y mujeres, como sujetos en distintos momentos vitales, con diversas cosmovisiones, orientaciones y condiciones socioeconómicas.

La cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. Asimismo, la declaración y la plataforma de acción de Beijing instan a todas las partes interesadas relacionadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las Naciones Unidas, Estados miembros y actores de la sociedad civil, a tomar medidas en este sentido. En ese orden, trabajar desde el enfoque de género conlleva la creación de políticas, programas, estrategias, campañas y acciones que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y hombres que busquen alterar las relaciones de poder que impiden el pleno goce de los derechos humanos. (CEPEM, 2016)

El abordaje de la perspectiva de género tiene consecuencias en el contexto de la educación superior, tales como la mitigación de las violencias basadas en género al interior del campus y el hacer visibles y cuestionar la desigualdades al interior de la academia; esto implica un cambio ético institucional y una transformación de las miradas de la academia a los feminismos, un reto tanto para las relaciones de poder académicas basadas en cuestiones de género como para las perspectivas teóricas tradicionales en todas las áreas del conocimiento.

La incorporación de la perspectiva de género también implica enfocar el análisis en aspectos demográficos, producción de nuevas áreas académicas, cuestionamiento de la institucionalidad que reproduce el sistema sexo/género, así como un trabajo de re-elaboración de los aspectos epistemológicos para la producción de conocimientos no androcéntricos. En este sentido, para la incorporación de la perspectiva de género es necesario contar con que la academia tradicional favorece los planteamientos realizados por hombres y excluye la labor académica de las mujeres y las personas con identidades y expresiones de género diversas, de allí que sea importante comprender las disputas al interior del mundo académico y qué papel juegan las mujeres y las personas diversas al interior del mismo.

El enfoque de género debe verse reflejado en la aceptación de las instituciones públicas, en nuestro caso de educación superior, como instituciones sociales, es decir, como instituciones que producen y reproducen determinadas pautas culturales; de esta manera se logra distribuir recursos materiales y simbólicos con el fin de transformar las relaciones jerárquicas y de poder basadas en la condición y posición de género, en la medida en que el género alude a un conjunto de debates en los que la preocupación por dar cuenta de la desigualdad social ocupa un lugar central.

Igualmente, el enfoque de género tiene en cuenta que la educación superior debe reflexionar sobre las formas tradicionales de lo masculino y lo femenino para no reproducirlos en la comunidad educativa

y así evitar las violencias y discriminaciones. Construir la equidad implica reconocer las diferencias e identidades diversas, dándoles un valor positivo como factor clave en los cambios culturales; la equidad es posible cuando la ciudadanía tiene las mismas posibilidades de desarrollar sus capacidades y lograr sus metas, sin que se invisibilicen las desigualdades suscitadas hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no cisheteronormativas.

La incorporación del enfoque de género en los ámbitos educativos y políticos contribuye a comprender la situación de inequidad entre las identidades y expresiones de género en su diversidad, y especialmente entre los hombres y mujeres, para lograr que las mujeres participen en mayor medida en la vida política y en los procesos académicos con el fin de asegurar que sus intereses y experiencias sean tomados en cuenta, en vez de ser ignorados. El trabajo académico debe hacer visible el sistema sexo/género y sus normas, para lograrlo deben incorporarse medidas claves que comiencen por la adopción comprensiva y comprometida de los conceptos básicos para implantar la transversalidad de género, tomando en cuenta toda clase de recursos: tiempo, espacio, financieros y simbólicos. La comprensión de las desigualdades entre mujeres y hombres son determinantes para el debate público y la adopción de decisiones políticas, ya sea que involucren la vida económica, la representación o participación, la actividad social, la dinámica ciudadana o el debate curricular en el ámbito educativo.

La transversalidad de género, como herramienta para la implementación del enfoque de género, también presupone otras discusiones de igual importancia como lo son el papel de los agentes educativos, las relaciones desiguales de poder que existen entre docentes y estudiantes, las formas de organización o los sistemas de evaluación, entre otros aspectos. La transversalidad exige cambios en la formulación de políticas, cambios en la cultura organizacional, cambios en las prácticas sociales, unidades, departamentos, organizaciones o asociaciones. Y, ante todo, exige transformaciones en los modos de interacción con las comunidades para recuperar experiencias, cosmovisiones y perspectivas de aquellas personas o sectores sociales que han sufrido diferentes tipos de discriminación. Para que la perspectiva de género se incorpore de manera satisfactoria en los diferentes ámbitos educativos, sociales, económicos y políticos es necesario que todas las personas la interioricen y se comprometan, no solamente una pequeña parte o personas especialistas en los temas.

Finalmente, el enfoque de género abordado de manera crítica, también nos permite reconocer que el binarismo de género o bigenerismo (hombre/mujer) ha influido en el cissexismo, sistema de opresión que se sustenta en entramados sociales que se basan en supuestos sobre el vínculo cuerpo-género y que contribuyen a valorizar a las personas cis por sobre las personas trans y las no binarias; estos supuestos subyacen a los procesos sociales en general y producen efectos constantemente, no sólo en momentos de violencia. Se trata de supuestos en torno a la correlación considerada “natural” entre ciertos géneros y ciertas características corporales. El bigenerismo se encarga de establecer una hegemonía en la forma de ser mujer y ser hombre, y de que el sexo asignado al nacer y el género sean identificados, clasificados y categorizados por otros. La libertad de auto categorizarse con alguno de los dos sexos, o no, es una ruptura importante para el binarismo de género.

4.2 Enfoque de identidades de género y orientaciones sexuales diversas o no hegemónicas

Este enfoque plantea la necesidad de un sistema equilibrado donde los roles de género no fomenten la desigualdad, la violencia estructural y las disparidades, pues ello se configura por una variedad de factores debido a las diferencias en la orientación sexual y la identidad de género, lo que conlleva a una posición de desigualdad frente a otros grupos. La heteronormatividad se inserta en la lógica de la hegemonía binaria del género, y ello no permite la aceptación igualitaria ante identidades de género y orientaciones sexuales diversas, generando afectaciones como interrupción de tránsitos, afectaciones sobre los cuerpos, legitimización de las violencias hacia las personas LGBTIQ+ y afectaciones psicológicas, entre otras. Igualmente, este enfoque permite identificar cómo se impone una cultura cisheterosexista que oprime las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales imponiendo una idea de “lo normal” reguladora, hecho que además invisibiliza y excluye. Las instituciones deben estar en la capacidad de reconocer la diversidad de las identidades de género y las orientaciones sexuales, para generar prácticas y comportamientos de permitan superar la exclusión y la discriminación.

Este enfoque permite la comprensión de las experiencias de invisibilidad y participación condicionada en el ámbito universitario de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, con el objetivo de hacerlas visibles y participes de la vida pública, cuestionando el papel de la identidad hegemónica en la vida diaria de las personas disidentes de la cisheteronorma al interior de los campus.

Es importante reconocer que en la Universidad se ven expresiones homolesbitransfóbicas que actúan mediante mecanismos de ignorancia, particularización y calificación moral, este tipo de acciones violentas hacia las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas tienen como origen una mirada negativa e indeseada sobre lo que se considera como “anormal”, construido como una expresión de la cisheteronormatividad, ya que estas personas rompen justamente con la normativa establecida sobre género y la sexualidad como sistemas. El reconocimiento para las personas que se identifican como LGBTIQ+ implica deconstruir las normas heterosexuales y del binarismo de género, para revalorizar la sexualidad y las identidades despreciadas, acordando su reconocimiento positivo, el cual debe reflejarse en una mejora de su posicionamiento en un determinado contexto.

Este enfoque además rompe con la barrera de la tolerancia, pues traspasa el esquema del mero reconocimiento de las diversidades para modificar la estructura cisheterosexual impuesta, al cuestionar la manera en que se han asimilado las expresiones divergentes de la norma, pues no se ha analizado con detalle a la estructura que las excluye y por el contrario, se ha usado el discurso de la tolerancia como forma de no reconocimiento de un problema social que lo sustenta. Al igual que como lo plantea el enfoque interseccional, si no tenemos en cuenta la complejidad de esta diversidad de posiciones y condiciones frente a las identidades de género y las orientaciones sexuales podemos estar dando respuestas inadecuadas a sus necesidades.

Desafortunadamente, por medio de la violencia y la discriminación se ha impuesto una cultura heterosexista que oscurece las diferentes identidades de género mediante la tolerancia y normalización, hecho que invisibiliza y excluye, ya que “la naturalización de estas prácticas exige a

los sujetos no heterosexuales a vivir su identidad de manera discrecional, favoreciendo así a la invisibilización de las diversidades sexuales y atentado así contra el reconocimiento de sus derechos dentro y fuera del ámbito de la escuela” (Lo-Re S., 2004). Todos estos aspectos que se relacionan con la identidad sexual y de género, es importante empezar a verlos como una cuestión pública y política, y no solo como un proceso de construcción privada y psíquica.

Así mismo, las identidades de género no hegemónicas, como vivencia individual del género de cada persona, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer, se relaciona con la expresión de género, donde se reflexiona sobre otro tipo de masculinidades no hegemónicas, que son importantes de comprender y favorecer en la medida en que la masculinidad hegemónica está estrechamente relacionada con la violencia basada en género. Además, permite percibir algunos estereotipos asociados al sexo, género, orientación social, clase social, raza/etnia, creencias, gustos, etc., los cuales se refuerzan gracias los procesos de socialización configurados por el patriarcado.

El bigenerismo y la heteronormatividad aseguran que el mundo esté dividido en mujer y hombre y el sexismo se encarga de ubicar a las mujeres en la posición de dominadas e inferiores y a los hombres en la posición del dominadores y superiores, todo ello deriva en una jerarquización de la masculinidad y feminidad donde los individuos son evaluados dependiendo de qué tan bien o no cumplan con ideales y preceptos del bigenerismo y se encarga de excluir y discriminar a todo aquel que no cumpla con las expectativas y demandas del sistema de género. Así que cuestionar las categorías dominantes sobre los géneros, implica a su vez eliminar el sexismo, así como al eliminar el bigenerismo y la heteronormatividad también se estaría eliminando la homolesbitransfobia.

La libertad de autocategorizarse con alguno de los dos sexos es una ruptura y transgresión importante para el binarismo de género, ya que permite que el individuo escoja su sexo, incluso si este no fue el que se le asignó al nacer, o si no es ninguno de los dos. Esto es lo que se denomina desgenitalización del sexo y del género, tarea que no solo requiere respeto y aceptación individual, sino además colectiva, para que se reconozca y acepte la diferencia sin establecer enjuiciamientos y discriminaciones (Gilberth, 2011). En el mismo sentido, se debe comprender la diversidad sexual, ya que el sistema sexo-género impone la heterosexualidad y, por el contrario, la orientación sexual también debería ser un proceso libre de elección individual plenamente respetado y reconocido.

4.3 Enfoque de derechos

El enfoque de Derechos Humanos es una perspectiva que se sustenta en la dignidad humana, y en principios como la solidaridad, la equidad y el respeto por la diferencia. Su propósito es dirimir las prácticas discriminatorias a través de los postulados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Desde esta visión el ser humano es el titular de una serie de Derechos que le son innatos sin distinción de raza, ideología, sexo, género, orientación sexual o cultura. Estos Derechos designados comúnmente como fundamentales no son solamente una formulación histórica o un constructo para la regulación social, sino que son aquellos mínimos necesarios para desarrollar con dignidad la vida humana. El respeto por la identidad de género hace parte de los Derechos Humanos, se relaciona con la capacidad de respetar la diferencia e incentivar el valor de la otredad en espacios

públicos y privados, adicionalmente se funda en el respeto de la Dignidad Humana, núcleo fundamental de los Derechos Humanos. (CEPEM, 2016)

El enfoque de Derechos Humanos implica que el Estado y sus instituciones tienen la obligación de adoptar medidas entorno a la protección de los derechos humanos desde enfoques diferenciales, así como impulsar la participación activa de los sectores a quienes van dirigidas las políticas, como una herramienta también de fortalecimiento de la democracia. Igualmente, los principios de indivisibilidad, universalidad e interdependencia de los derechos humanos solo pueden lograrse si el Estado adopta medidas de carácter integral que se reflejan en decisiones y acciones que el Estado diseña, implementa, monitorea y evalúa a partir de un proceso permanente de inclusión, deliberación y participación social efectiva con el objetivo de proteger, promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas, grupos y colectividades que conforman la sociedad, bajo los principios de igualdad y no discriminación, universalidad, acceso a la justicia, rendición de cuentas, transparencia, transversalidad, e interseccionalidad.

Las políticas como mecanismo institucionalizado para la protección de los derechos humanos deben superar la lógica asistencial para enfrentar las condiciones estructurales de las desigualdades. Así, al aplicar un enfoque de derechos se estaría trabajando por construir una nueva cultura social y organizacional que garantice el respeto, protección y promoción de los derechos en términos de obligaciones legales. En este sentido, destacamos dos de las características de las políticas públicas de y con perspectiva de derechos humanos: el empoderamiento de las personas y el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de derechos humanos, ambos aspectos están guiados por el elemento central de los derechos humanos: la dignidad humana. En este sentido, la libertad como autodeterminación es uno de los aspectos centrales en la concreción de esta idea de dignidad humana, es el fundamento previo al empoderamiento. En el mismo sentido, los estándares internacionales conllevan un conjunto de derechos que apelan a bienes primarios superiores como la libertad, la igualdad, la seguridad, la paz, etc.

También es importante comprender que existe la necesidad de universalidad y equidad de derechos que reconozcan la existencia de desigualdades y acepten la diversidad, que involucre múltiples variables teniendo en cuenta también las desigualdades colectivas. De allí que se propenda por la participación y el empoderamiento, tanto en el nivel individual como grupal, puesto que los derechos deben ser internalizados y debe ponerse en práctica su capacidad para afirmar y ejercer plenamente las ciudadanía. La rendición de cuentas y exigibilidad son necesarias para garantizar la responsabilidad de los titulares de deberes, lo que requiere un mecanismo para garantizar el restablecimiento de los derechos comprometidos. Así mismo, la integralidad y progresividad son fundamentales para comprender que todos los derechos están interrelacionados y que el Estado debe ser garante, la base de sus acciones debe estar fundamentada en asegurar posibilidades que respalden el ejercicio de los derechos.

Todos estos aspectos son significativos cuando reconocemos que la estructura social está fundamentada en relaciones sociales de poder, que debemos recuperar la diversidad social y las políticas públicas deben estar dirigidas a proteger, promover y atender los derechos humanos; ya que el enfoque de derechos considera las particularidades que pueden tener las personas, en especial las

que configuran formas de subordinación, discriminación y exclusión, que se expresa en la lista de grupos marginalizados que crece cada día, estas personas han sido históricamente silenciadas y violentadas, incluyendo a las personas afrodescendientes e indígenas, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, menores de edad, mujeres, personas en situación de desplazamiento, víctimas de violencias, entre otras. Este enfoque debe garantizar el bienestar de las personas y pueblos, además privilegia la participación de los sectores estructuralmente discriminados y plantea un proceso de democratización permanente de la sociedad y el Estado, se busca materializar los derechos humanos para dichos grupos, ya que por mucho tiempo sus intereses y prioridades han sido relegados e invisibilizados.

El enfoque de derechos también busca generar una transformación a nivel cultural, al reconocer que existen grados y tipos de exclusión e inclusión social, para que las personas interioricen y conciban una nueva y diferente forma de convivir con el otro, la otra, el otro, sin importar que tan diferentes seamos, donde prime la igualdad, la libertad y la justicia para todas las personas, sin que nadie se encuentre subordinado a otro sujeto. Así se busca crear iguales condiciones sociales para todas las personas en su diversidad, además de consolidar una institucionalidad diferente mediante el establecimiento legítimo de un nuevo marco de valores, códigos culturales, sistemas de respeto, etc. que orienten la vida en sociedad, para lograr que las personas se reconozcan entre si y respeten sus derechos

Otro aspecto que nos permite este enfoque es reconocer que existen múltiples ciudadanías, diversas, con particularidades, con problemas y situaciones sociales diferenciadas, que requieren de soluciones y alternativas específicas dependiendo de su contexto y condiciones, en ese sentido cada una de ellas posee intereses diferentes; por ello, este enfoque busca que todas las ciudadanías gocen de los mismos derechos sociales, para lograr un empoderamiento social completo para todas las personas, además de que pretende transversalizar los derechos para que se reconozcan como una dimensión imprescindible de las relaciones sociales.

4.4 Enfoque interseccional

El análisis interseccional propone una mirada integral acerca de que las personas vivimos identidades múltiples, plantea que se debe entender la imbricación de marcas identitarias, como una forma de descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para el goce efectivo de los derechos. La perspectiva interseccional facilita la comprensión de la inseparabilidad de categorías de género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad, entre otras categorías de diferencia. El empleo de la perspectiva interseccional enfatiza en el cruce y el traslapamiento de las categorías de opresión y provee un nuevo lenguaje para superar la visión dominante que reduce las categorías en mención a bloque homogéneos, discretos y desconectados (Esguerra Muelle, Ramírez Bello, 2013). Este enfoque aporta a la prevención de violencias basadas en género en tanto evita la totalización o fraccionamiento de las mujeres por su orientación sexual, o por su raza o por su procedencia, o por su ocupación, entre otras tantas categorías que hacen de cada mujer un ser único de múltiples identidades que, al fraccionarlas deja de comprender y atender a las mujeres en su integralidad y diversidad. (CEPEM, 2016)

Para Avtar Brah (2004) la interseccionalidad hace referencia a “los efectos complejos, irreductibles, variados y variables que resultan cuando múltiples ejes de diferencia -económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial- se intersectan en contextos históricos específicos”. En este sentido, las categorías sociales de género, raza y clase se entrecruzan, están correlacionadas y en conjunto permiten explicar las desigualdades que existen, por ende, no se puede analizar una de estas categorías en particular y de forma individual o jerárquica sin que también se haga a su vez un análisis de las demás categorías. Yuval-Davis (2006) plantea que la interseccionalidad permite entender los diferentes niveles en los que operan las divisiones sociales, niveles que ella define como: institucional, intersubjetivo, representacional, e identitario. Leslie McCall (2005) define la interseccionalidad como “aquellas relaciones entre múltiples dimensiones y modalidades de las relaciones sociales y formaciones del sujeto”. La autora también señala que las relaciones de desigualdad son bastante complejas de entender y que un paso importante para lograr una buena interpretación de estas es analizar la interacción e interrelación que existe entre las diferentes categorías sociales o marcadores de diferencia.

La relevancia de la interseccionalidad recae en que gracias a esta perspectiva es posible analizar los fenómenos de manera más completa, esto quiere decir que posibilita conocer la estructura social, política y económica de un acontecimiento social. En este sentido, si el enfoque interseccional es aplicado en una política pública, esta puede alentar a ver de forma diferente todos los aspectos que la componen y cuestionar las identidades universales y estables que entrelazan los fenómenos sociales; así se reconoce el carácter de transversalidad que implica la interseccionalidad en el análisis de fenómenos sociales, y la responsabilidad del Estado en la reproducción de las violencias y desigualdades que sustentan las dominaciones intersectadas.

A las personas nos atraviesan distintas construcciones identitarias, desde el análisis interseccional se puede tener justamente un marco integral que llama al Estado y sus instituciones a la reflexión sobre las dinámicas de privilegios, las consecuencias estructurales de las dinámicas de interacción entre dos o más formas de discriminación o sistemas de subordinación. La interseccionalidad también es una herramienta para deconstruir el binarismo de género y el universalismo inherente a los paradigmas hegemónicos de la filosofía y ciencia occidental.

El enfoque interseccional plantea alternativas a las políticas de inclusión de las instituciones que no reconocían las múltiples dimensiones de desigualdad que existían, adoptando medidas universales y homogeneizantes que quizás eran efectivas para una población determinada pero no solucionaban los problemas de otros sectores. Todo ello, acabo generando nuevos tipos de exclusiones, ya que, al no abordar el carácter multidimensional de las desigualdades, las políticas pueden llegar incluso a desfavorecer a aquellos grupos ubicados en la intersección entre varios marcadores de diferencia, ya que los sistemas de opresión están entrelazados unos con otros, conformando diversos modos de subordinación y privilegio.

5. FORMULACIÓN ACORDE A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL PEI DE LA UT Y EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

La Universidad del Tolima como institución de educación superior con carácter público, regional y en permanente estado de construcción social, establece en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), adoptado mediante Acuerdo CS N°022 del 13 noviembre 2013, el marco de referencia para el desarrollo académico, la proyección del compromiso social con la región y el cumplimiento responsable con el ambiente.

De igual manera, mediante el PEI la Universidad de Tolima reconoce que no basta con educar a un excelente profesional si este no adquiere la capacidad de discernir entre el ejercicio pleno de la responsabilidad en la toma de decisiones o en la participación en discusiones que puedan afectarlos a todos. En este sentido, la Universidad se reconoce como un escenario de intersección de mentalidades variadas que promueven diferentes formas de ver el mundo y un lugar de encuentro de tradiciones interculturales.

En relación con el Plan de Desarrollo Institucional (PD) 2013-2022 de la Universidad del Tolima, adoptado mediante Acuerdo CS N°023, de 13 de noviembre de 2013, en el capítulo 2 denominado “Contextos” se reconoce a la renovación del activismo social como un aspecto internacional relevante que aboga por la consolidación de la democracia, la protección del ambiente y la equidad de género, refiriéndose a este último como la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres. En el contexto nacional, el PD hace énfasis en la evolución de la perspectiva de género y en la violencia machista, resaltando que en Colombia ha mejorado progresivamente los indicadores de perspectiva de género; sin embargo, la Violencia Basada en Género es un asunto que no ha sido superado, y las Instituciones de Educación Superior tienen el deber y la responsabilidad de aportar desde sus ejes misionales para que éstas sean rechazadas, desnaturalizadas y eliminadas.

Por su parte, en el eje 2 “Compromiso Social” en el programa de Desarrollo Humano, la Universidad se compromete a promover el principio de equidad en el ingreso y permanencia de las y los estudiantes, así como, a trabajar por la equidad de género. En este marco, se pueden articular los planes, programas, proyectos y acciones de los planes de acción de las líneas de trabajo que propone la Política de Género.

En concordancia con estos compromisos institucionales, la Universidad del Tolima se dispone a generar por medio de la Política de Género, acciones que contribuyan a la disminución de la brecha de género, las inequidades y discriminaciones, en el marco de una cultura política que respete y vele por los Derechos Humanos con enfoque interseccional. Con ello, se espera poder atender y reconocer los aspectos individuales y colectivos que promuevan y potencien el desarrollo humano integral.

6. ALCANCE

La Política de Género la Universidad del Tolima, es una herramienta que tendrá a disposición toda la comunidad universitaria entendiéndose: docentes según su vinculación, dedicación y categoría, estudiantes, administrativos/as, y contratistas en todas las modalidades, para garantizar que la

Universidad del Tolima sea un territorio de paz, libre de violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, e inequidades de género. Aplicará en todos los espacios físicos y virtuales que la institución utilice con fines académicos y administrativos; promoviendo la participación de mujeres y personas con identidad y expresión de género diversa y de los sectores LGBTIQ+ en los diferentes espacios, trabajando en la prevención y promoción de derechos y la equidad de género.

7. ARTICULACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN EL PEI Y LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INMERSA EN EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

Consecuente con su misión como institución de educación superior y bajo el reconocimiento de la promoción del pensamiento crítico de profesoras/es, estudiantes y funcionarias/os, como principio rector, la Universidad del Tolima por medio de su planeación estratégica ordena su quehacer en la interacción de los principios de: Autonomía Universitaria, Eticidad, Democracia, Libertad, Convivencia, Compromiso Social, Idoneidad, Igualdad e inclusión, Calidad, Calidad Académica, Racionalidad administrativa y financiera, Pedagogía para la paz, Interés público y Racionalidad ambiental, los cuales se convierten en pilares fundamentales para la formulación y ejecución de la Política de Género, en particular:

PRINCIPIO DE ETICIDAD: desde el cual se propende que todas las actuaciones de la Universidad se basen en el respeto de la dignidad humana y los derechos de las y los demás, regido por los valores de la equidad, la transparencia y la justicia.

PRINCIPIO DE DEMOCRACIA: promoviendo el compromiso de la comunidad universitaria en la implementación de la presente Política, que propenda por el consenso y acuerdos exigiendo el respeto inalienable de la diferencia y las posiciones minoritarias, así como de las libertades individuales y constitucionales.

PRINCIPIO DE COMPROMISO SOCIAL: desde lo intrínseco para atender a la comunidad universitaria y lo extrínseco para responder a las necesidades del territorio en términos de equidad de género, igualdad, libertad y justicia.

PRINCIPIO DE LIBERTAD: Desde este principio se propende porque cada uno de las y los integrantes de la comunidad educativa universitaria pueda exponer sus puntos de vista y controvertir con otros sin afectar la sana convivencia.

IGUALDAD E INCLUSIÓN: este principio permite garantizar el respeto por los derechos, deberes y oportunidades de las personas sin discriminación por razones de identidad de género, orientación sexual, lengua, procedencia, clase social, etnia, diversidad funcional, religión e ideología.

INTERÉS PÚBLICO: a partir de este principio se busca en todo el quehacer universitario aplicar y defender los derechos colectivos e individuales, que incluyen el derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones.

8. ARTICULACIÓN DE LAS DIMENSIONES ESTABLECIDAS EN EL PEI Y LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INMERSA EN EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UT

La Universidad del Tolima como proyecto de Universidad, asume el empeño de velar por la formación integral de personas, ciudadanas/os, académicas/os e investigadoras/es comprometidas/os con el respeto de todas las formas de vida y con una visión responsable del interés colectivo. Este compromiso está claramente definido en las dimensiones establecidas en sus dos principales documentos de planificación PEI y PD. Bajo este esquema la Política de Género se proyecta articulada con las siguientes dimensiones académicas:

EXPERIENCIA HUMANA DE FORMACIÓN INTEGRAL: por medio de la identificación y reconocimiento de la diversidad de los, las, les estudiantes que llegan, permanecen y egresan de la Universidad; asimismo, proponiendo y desarrollando estrategias pedagógicas diversas que repiensen las formas tradicionales de enseñanza, aprendizaje, evaluación que promuevan una educación no sexista y antidiscriminatoria.

SUBJETIVIDADES POLÍTICAS: creando escenarios permanentes de reflexión colectiva en pro de una transformación cultural sobre imaginarios y prácticas relacionadas con la equidad de género, las violencias basadas en género y la diversidad sexual.

COMPROMISO SOCIAL: desde lo intrínseco a partir de la implementación de diferentes procesos, escenarios y acciones que construyan ambientes de trabajo y estudio libres de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa hacia cualquier actor de la comunidad universitaria. Desde lo extrínseco respondiendo a las necesidades de la sociedad en general por medio de la cooperación con otras instituciones que requieran acompañamiento e intervención universitaria en los temas que competen a esta Política.

9. LÍNEAS DE TRABAJO

La Política de Género debe contemplar todos los escenarios de la Universidad, a saber: docencia, investigación, proyección social, planeación institucional, sistemas de información. Para ello, las líneas de trabajo que se describen a continuación se desarrollarán con planes, programas y proyectos que involucren a toda la comunidad universitaria, implementando los enfoques de esta Política.

I. Formación y sensibilización

A partir de diferentes procesos y escenarios de formación y sensibilización se busca la transformación cultural que involucra nociones, imaginarios y prácticas relacionadas con la equidad de género, las VBG y la diversidad sexual. Estos procesos serán dirigidos a toda la comunidad universitaria y se institucionalizarán como espacios permanentes, que incluyen: cátedras, educación continua, campañas de sensibilización y de información, formación docente, jornadas, eventos académicos

(seminarios, conferencias, foros, charlas, entre otros) asignaturas, cursos, electivas, conmemoraciones, capacitaciones, acompañamientos específicos, entre otros.

Esta línea también contempla todas las acciones necesarias para construir una cultura libre de sexismo y discriminaciones, que incluye la transversalización del lenguaje incluyente y no sexista en la Universidad, así como estrategias de comunicación permanentes, visibilización y divulgación en medios institucionales con productos comunicativos propios de esta Política.

II. Investigación, producción y gestión del conocimiento no androcéntrico¹¹

Esta línea promueve la producción de conocimiento interdisciplinario y transdisciplinario en materias de equidad de género, VBG y diversidad sexual. Para ello se hace necesario generar, en articulación la Vicerrectoría Académica y el Comité centrar de currículo:

- Diagnósticos actualizados que permitan comprender y monitorear los cambios que va produciendo la implementación de la Política de Género.
- Observatorios, grupos de investigación y semilleros que produzcan y difundan el conocimiento sobre los temas que competen a esta Política.
- Construcción de lineamientos para ser incluidos y aplicados en los planes de estudio, los microcurrículos y las reformas curriculares.
- Propuestas para incorporar la perspectiva de género en la creación de nuevas áreas académicas.

III. Pedagogías Diversas

Esta línea incluye propuestas que repiensen las formas tradicionales de enseñanza, aprendizaje y evaluación que reproducen los sistemas de opresión, debe concretarse en metodologías, didácticas y estrategias pedagógicas. Contiene también lineamientos de buenas prácticas para una educación no sexista y antidiscriminatoria en el ejercicio cotidiano en la academia.

IV. UT territorio libre de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa

Con esta línea se fortalecerá la atención, asistencia, seguimiento y prevención de las violencias basadas en género y la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual diversa, incluye:

¹¹ El conocimiento androcéntrico hace referencia al conocimiento que se centra únicamente en la visión del hombre y lo masculino como referente. Se parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres, mujeres, personas no binarias o trans. Esto conlleva la invisibilidad de las mujeres y las personas diversas, la negación, subvaloración y ocultación de diferentes miradas a la masculina. Un ejemplo de ello son los programas de las asignaturas que en su bibliografía solo incluyen hombres, además europeos o norteamericanos exclusivamente.

- Puesta en marcha y apropiación del Protocolo de atención a VBG y discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa y la Ruta de atención; normativa sujeta a revisión y ajuste de ser necesario en el seguimiento a su aplicabilidad.
- Acciones que construyan ambientes de trabajo y estudio libres de VBG y discriminaciones por orientación sexual e identidad de género diversa.
- Espacios físicos y virtuales seguros.

V. Participación, representación e igualdad de oportunidades

Propender para que, en todos los espacios de discusión, participación, representación y toma de decisiones de la Universidad exista paridad de género. Igualmente, garantizar la participación en condiciones de igualdad de las personas y organizaciones que se vinculan en torno a la diversidad sexual y de género, para avanzar hacia la superación de las inequidades, desigualdades e iniquidades de género.

En esta línea también se contemplan las acciones afirmativas para garantizar la igualdad en el acceso a oportunidades laborales y académicas que implican el bienestar universitario. Igualmente, es importante que estas acciones afirmativas incluyan el reconocimiento de la diferencia en relación a la carga de las responsabilidades del trabajo del cuidado¹², que en algunas situaciones es desproporcionada y no permite el desempeño académico y laboral en condiciones de igualdad para las mujeres y las personas cuidadoras.

VI. Transversalización del enfoque de género¹³ en los procesos de la Universidad

Se busca promover una cultura institucional de equidad de género, que cree la capacidad institucional para transformar valores e imaginarios sobre el género y la diversidad sexual presentes en la misma. Para ello es necesario la apropiación de toda la comunidad universitaria de esta Política, a través de:

- Implementación de un plan de transversalización de equidad de género.
- Planeación institucional con enfoque de género: incorporación del enfoque de género en todos los procesos y procedimientos de cada uno de los programas, proyectos, subproyectos y acciones de los planes de acción.

¹² El trabajo del cuidado hace referencia a todas las labores que implica el sostenimiento de la vida (preparar alimentos, limpieza, soporte emocional, cuidado de personas enfermas y dependientes, entre otros), debido a los roles tradicionales de género ha sido asignado mayoritariamente a las mujeres por lo cual no es ni reconocido ni remunerado, al ser asumido socialmente como un deber.

¹³ En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Tomado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

- Inclusión del enfoque de género y diversidad sexual en estatutos, políticas y reglamentos.
- Construir un sistema de indicadores para que se ejecuten en los procesos de acreditación, evaluación docente, evaluación de desempeño, autoevaluación y actualización curricular.
- Generar datos actualizados, accesibles, comparables y disponibles permanentemente que permitan tomar decisiones en relación a las estrategias de equidad de género y diversidad en la Universidad.
- Acciones que hagan visible, reconozcan y den valor al trabajo del cuidado que sostiene la vida universitaria.
- Presupuestos que sean sensibles al género.

10. RUTAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA ARTICULADA CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA UT

En articulación con la planeación estratégica institucional para la identificación de la ruta de implementación de la Política de Género de la Universidad del Tolima, se toma como guía la propuesta de Johnson (2013) en donde define los momentos de formulación, interpretación y apropiación de una política como los más representativos, los cuales pueden ocurrir en múltiples contextos y niveles de autoridad institucional. Igualmente, se tiene en cuenta la fase de monitoreo para generar los mecanismos e instrumentos para realizar un seguimiento continuo y evaluación al cumplimiento de los objetivos propuestos y los impactos esperados en un tiempo determinado.

- **Fase de formulación:** se refiere a la articulación de agentes pertenecientes a múltiples niveles de autoridad institucional, actores claves en el proceso, al igual que la participación de profesionales especializadas/os de diferentes áreas, para que sea validada y sentida como propia.
- **Fase de interpretación:** tiene como objetivo lograr la participación creativa y crítica en la interpretación de la política, de todos los actores en múltiples niveles de autoridad institucional, para asegurar la claridad y precisión en su implementación.
- **Fase de apropiación o implementación:** ilustra las maneras en que las personas responsables de la política la ponen en acción. En este proceso es necesario definir un plan estratégico donde se establezcan tiempos, metas e indicadores con el fin de dar curso a las acciones que permitan desarrollar los objetivos planteados en la política. Asimismo, requiere continuar con el trabajo coordinado entre todos los actores.

10.1 Fase de formulación

10.1.1 Conformación del Comité de Asuntos de Género y Diversidades

En sintonía con los procesos de autoevaluación que ha desarrollado la Universidad del Tolima en el marco de la cultura de aseguramiento de la calidad con fines de acreditación institucional, así como, reconociendo las expectativas y necesidades del contexto institucional, local y regional en materia de equidad de género y diversidad sexual, se identificó la necesidad de crear directrices y orientaciones con el fin de garantizar una vida libre de violencias basadas en género y discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa. Razón por la cual, la Vicerrectoría de Desarrollo Humano conforma mediante Resolución N°658 de 2020, el Comité de Asuntos de Género y Diversidades y determina como una de sus funciones la creación de la Política de Género; con el fin de visibilizar el compromiso institucional con la igualdad, equidad y justicia de género y dar cumplimiento a la normatividad internacional y nacional sobre la materia.

10.1.2 Elaboración del documento técnico

De acuerdo con las orientaciones de la Oficina de Desarrollo Institucional y en articulación con las Políticas Institucionales de Inclusión y Diversidades, de Bienestar Integral Institucional y las Políticas futuras que tengan relación (ej: Cultural, Investigaciones), se construye el documento técnico de la Política de Género, el cual permite conocer el contexto, propósito y alcance de la misma, por medio de la reflexión, indagación, socialización y transferencia del conocimiento para lograr la uniformidad de criterios y establecimiento de un lenguaje común que alimente su proceso de construcción.

10.1.3 Validación de la política con instancias decisorias

Una vez sistematizada la información producto del proceso de socialización, se incluye en el documento técnico de Política de Género para su presentación, aval y aprobación ante el Consejo Académico y Consejo Superior Universitario.

10.2 Fase de interpretación

Socializar el documento de Política de Género aprobado para su reconocimiento y aplicabilidad con la toda la comunidad universitaria (docentes de carrera, docentes de cátedra, estudiantes, funcionarias/os administrativos/as y contratistas en todas las modalidades). Igualmente, se articula con el plan de comunicaciones institucional para visibilizar interna y externamente la Política.

10.3 Fase de apropiación o implementación

10.3.1 Primer momento

Elaboración de los planes de acción de las líneas de trabajo propuestas en la política.

10.3.2 Segundo momento

Implementación de los planes, programas, proyectos y actividades de las líneas de acción definidas y los tiempos establecidos para la implementación de la Política.

10.4 Fase de monitoreo

Identificación de las fortalezas y debilidades encontradas a lo largo de la implementación de la Política de Género para establecer planes de mejoramiento, por medio de acciones correctivas contundentes, que aseguren el cumplimiento efectivo de los objetivos propuestos. Esta fase debe asumirse como un compromiso institucional, como un proceso sistemático y permanente, fundamentado en la cultura de aseguramiento de la calidad.

11. PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA

Para garantizar el cumplimiento de la Política de Género, en el lapso de un año máximo se construirán planes operativos por cada una de las líneas de acción propuestas, con el objetivo de garantizar la implementación de la Política de Género por medio de planes, programas, proyectos, acciones, indicadores, responsables, identificando el tiempo y presupuesto necesario. El CAGYD será el responsable de esta planeación, garantizará que sea participativa, y presentará los planes para su aprobación en las instancias respectivas.

12. INSTANCIA COORDINADORA DE LOS ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

Junto con el Comité de Asuntos de Género y Diversidades de la Universidad, se debe propender por una institucionalidad con un equipo permanente que apoye la consecución de los objetivos de esta Política en la implementación de los planes operativos de cada línea de acción. Asimismo, esta instancia será la encargada de resguardar el cumplimiento, medir el impacto y evaluar la Política permanentemente.

13. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

La evaluación, seguimiento y monitoreo, se realizará por parte de la Oficina de Desarrollo Institucional y la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, a través de los instrumentos de análisis y formatos establecidos en el sistema integrado de gestión de calidad, para evidenciar el avance en el cumplimiento de los objetivos y que nos permita la mejora continua de la presente política.

14. FINANCIACIÓN

La Universidad del Tolima asignará el presupuesto anual pertinente y progresivo para la implementación de la Política de Género, a través de las siguientes fuentes: recursos propios, recursos de planes de fomento de calidad (PFC) y PROUNAL, recursos de estampilla PRO UT. Igualmente, otras fuentes de recursos serán las alianzas y convocatorias de agencias de financiación externas públicas o privadas, nacionales o internacionales, con el fin de cooperación interinstitucional. Además, cofinanciación para proyectos aprobados por agencias o entidades externas, a los cuales la Universidad apoyará con un aporte al proyecto de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del monto total del proyecto que podrá ser en especie o en efectivo; para la cofinanciación la Vicerrectoría Administrativa y la División Contable y Financiera definirán y aprobarán un rubro de acuerdo con la disponibilidad presupuestal vigente.

14. BIBLIOGRAFÍA – WEBGRAFÍA

Benítez, W. G. J. (2007). El enfoque de los derechos humanos y las políticas públicas. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 7(12), 31-46.

Brah, Avtar (2012). Pensando en y a través de la interseccionalidad. En: Galindo, M. Z., Peter, S. G., & de Avila, J. C. (2012). *La interseccionalidad en debate. Actas del Congreso Internacional "Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior. Berlín* (Vol. 23). Pp. 14-20

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CEPEM (2016). Orientaciones para cualificar el quehacer de los funcionarios de las entidades públicas en relación con la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público. CEM y CEDAVIDA, Bogotá.

DANE, CEPEM, ONU MUJERES (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Esguerra Muelle, Camila y Bello Ramírez, Alanis (2014). Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica. *Revista de Estudios Sociales*, (49), 19-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81530871003>

García V. Mauricio, (2012). Constitucionalismo aspiracional: derecho, democracia y cambio social en América Latina. *Análisis político*, 25(75), 89-110.

Galindo, M. Z., Peter, S. G., & de Avila, J. C. (2012). La interseccionalidad en debate. En *Actas del Congreso Internacional "Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior. Berlín* (Vol. 23).

Gilbert, M. A. (2011). Derrotando el bigenerismo: cambiando supuestos de género en el siglo XXI. *Nomadías*, (13), 103 -128.

Giménez Mercado, C., & Valente Adarme, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. *Cuadernos del CENDES*, 27(74), 51-79.

Guendel, L. (2000). La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos: la búsqueda de una nueva utopía.

Gustá, A. L. R. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y debates: revista universitaria de ciencias sociales*, (16), 109-130.

Johnson, D. C (2013). *Language policy. Research and practice in Applied linguistics*. New York: Palgrave Macmillan.

IESALC, UNESCO (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?. Disponible en: https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2015). Exámenes médico legales por presunto delito sexual. Colombia. Disponible en: <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49523/Violencia+sexual.pdf>

Lo-Re, S. (2014). Heteronormatividad, escuela, identidad sexual y Estado. *Recuperado de* <https://diariofemenino.com.ar/heteronormatividad-escuela-identidad-sexual-y-estado>.

McCall, Leslie (2005): “The complexity of intersectionality”. En: *Signs*, 30, 3, pp. 1771-1800.

Ministerio de Educación Nacional (2018). *Enfoque e Identidades de Género: para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Bogotá. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

Munévar, D. I., & Villaseñor, M. L. (2005). Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3(21), 44-68.

Rodríguez-Pizarro, A. N., & del Carmen Rivera-Crespo, J. (2020). Diversidades sexuales e identidades de género: entre la aceptación y el reconocimiento. *Instituciones de Educación Superior (IES)*. *Revista CS*, (31), 327-358.

Rodino, A. M. (2015). La educación con enfoque de derechos humanos como práctica constructora de inclusión social. *Revista IIDH*, 61, 201-224.

UNESCO (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Gender Report, A New Generation: 25 Years of Efforts for Gender Equality in Education*. UNESCO: Paris.

Unzueta, M. A. B. (2010). La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Ardulararitzako Euskal Aldizkaria*, (87), 225-252.

Yuval-Davis, N. (2012). Más allá de la dicotomía del reconocimiento y la redistribución. *La interseccionalidad en debate. Actas del Congreso Internacional “Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior*. Berlín (Vol. 23). Pp.21-34.

