

Política de Género y Diversidades Sexuales

Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales ●●●●●



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS





Política de Género y Diversidades Sexuales

Comité de Equidad de Géneros
y Diversidades Sexuales

Universidad Distrital Francisco José de Caldas





**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**
Acreditación Institucional en Alta Calidad

**Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales –UDFJC
Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales
Universidad Distrital Francisco José De Caldas¹**

Presidencia

Giovanny Mauricio Tarazona Bermúdez
Rector

Angely Katherine Torres Melo
Asesora de Asuntos de Género, Diversidades Sexuales
y Derechos Humanos – Rectoría

Secretaría Técnica

David Rafael Navarro Mejía
Director IPAZUD

Sandra Marín
Investigadora Línea Derechos Humanos
y Equidad de Género - IPAZUD

Bienestar Institucional

José Ignacio Palacios Osma
Director Bienestar Institucional

Aleida Murillo Gómez
Coordinadora Programa Derechos Humanos
y Equidad de Género – BI

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

Camilo Andrés Bustos
Jefe OAAD

Lina María Ramírez Vásquez
Abogada especializada OAAD

Estudiantes

Facultad de Ciencias y Educación
Jineth Andrea Suárez Sandoval

María Juliana Agudelo Lara

James Alvarado Camargo

Nathalia Andrea Rodríguez Díaz

Facultad de Artes ASAB

Laura Valentina Pineda López

Facultad Tecnológica

Stefanny Alejandra Rubio

**Asociación Sindical De Profesores
Universtarios ASPU-UD**

Maritza Pinzón Ramírez
Docente de carrera

Jorge Peñuela
Docente de carrera

**Sindicato de Profesores
de la Universidad Distrital – SIPRUD**

Nubia Yaneth Beltrán Peña
Docente de carrera

Leydi Amalfy Figueroa Velandia
Docente de carrera

**Sindicato de Trabajadores de la
Universidad Distrital - SINTRAUD**

Belsy Antolínez Villamizar
Auxiliar Administrativa

**Asociación de Empleados Públicos Administrativos
de la Universidad Distrital ASEPAD-UD**

Aura Patricia Caro Montenegro
Auxiliar de Laboratorio

Secretaría General

Corrección de estilo
Omar Pinilla

Sección de Publicaciones

Dirección Sección de Publicaciones
Rubén Eliécer Carvajalino C.

Diagramación
Sonia Lucía Güiza Ariza

Editorial UD

Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Carrera 24 No. 34-37
Teléfono: 3239300 ext. 6202
Correo electrónico: publicaciones@udistrital.edu.co

¹ Este documento se nutre de los aportes de cada integrante del Comité, de esta manera, cada apartado ha sido logro de la construcción individual y colectiva. Se destacan los aportes de: la Profesora Maritza Pinzón y el docente Jorge Peñuela en el desarrollo de los antecedentes; la construcción del marco normativo de la Jefa de la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Natalia Andrea Guzmán Pérez y la abogada Lina María Ramírez; el estamento estudiantil en la proyección de las definiciones, enfoques y principios. La elaboración del “anexo situación problemática”, fases, dimensiones y propuesta de ejes de la política, así como la proyección, revisión, ajuste y consolidación del documento avalado por el Comité, realizado por Angely Katherine Torres Melo, asesora de Asuntos de Género y Diversidades Sexuales de la Rectoría. Se reconoce el trabajo mancomunado de Jineth Suárez, María Juliana Agudelo, James Alvarado, Aura Patricia Caro, Belsy Antolínez, el IPAZUD, Bienestar Institucional y la Rectoría en la concreción de los ejes. Adicionalmente, ésta política se alimenta del apoyo técnico de Sol Angie Cortés, Johanna Hernández y Eliana Mejía de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Todos los derechos reservados.

Esta obra no puede ser reproducida sin el permiso previo escrito de la
Sección de Publicaciones de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
Hecho en Colombia

Contenido

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentación | 7 |
| I. Introducción | 9 |
| A. Fases de la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas | 10 |
| II. Antecedentes de la Política de Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas | 13 |
| III. Marco normativo | 19 |
| A. Bloque de constitucionalidad | 19 |
| B. Instrumentos de soft law | 20 |
| C. Legislación | 21 |
| D. Referentes de política pública | 22 |
| Nacionales | 22 |
| Distritales | 23 |
| E. Jurisprudencia constitucional | 24 |
| F. Referentes internos | 25 |
| IV. Definiciones Política de Género | 27 |
| Sexo | 27 |
| Identidad de género | 28 |
| Cisgénero | 28 |
| Transgénero | 28 |
| Género no binario – binarie | 28 |
| Género Fluido | 28 |
| Preferencia Sexual u Orientación Sexual | 29 |
| Heterosexual | 29 |
| Homosexual | 29 |
| Bisexual | 29 |
| Asexual | 29 |
| Pansexual | 29 |
| Demisexual | 29 |
| Disidencias sexuales | 29 |
| Expresión de género | 29 |
| Diversidad sexual y de género | 30 |
| Violencias basadas en Género | 30 |
| Denuncia (formal y pública) | 30 |
| Sexismo | 30 |
| Misoginia | 31 |

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| Comunidad Universitaria | 31 |
| Movimiento universitario | 31 |
| Expresiones organizativas de género | 31 |
| Igualdad de género | 31 |
| Equidad de género | 31 |
| Acciones de reconocimiento | 32 |
| Acciones de redistribución | 32 |
| Acciones afirmativas | 32 |
| V. Enfoques | 33 |
| Enfoque de género | 33 |
| Enfoque intercultural | 33 |
| Enfoque diferencial | 34 |
| Enfoque interseccional | 34 |
| Enfoque de Derechos Humanos | 34 |
| Enfoque territorial | 35 |
| VI. Principios | 37 |
| Prevención, protección y restablecimiento de derechos | 37 |
| Igualdad, equidad y no discriminación | 37 |
| Solidaridad | 38 |
| Diversidad y respeto activo por la diferencia | 38 |
| Participación | 38 |
| VII. Objetivo general | 39 |
| VIII. Dimensiones de la política | 41 |
| IX. Ejes de la política | 45 |
| Responsables | 53 |
| Asistencia Técnica | 53 |
| Financiación | 53 |
| Plan de acción | 54 |
| Seguimiento | 54 |
| Evaluación | 54 |
| Referentes | 55 |

Presentación

Política de Género y diversidades sexuales UDFJC

El Comité para la equidad de géneros y diversidades sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas tiene como objeto consolidar e implementar acciones necesarias para la garantía de los derechos de las mujeres y las diversas identidades de Género en la Institución, encaminadas a la construcción y ejecución de la Política institucional y el Observatorio de Equidad de Género. En su función principal se encuentra la presentación del proyecto de acuerdo, por el cual se adoptará este documento ante el Consejo Superior Universitario.

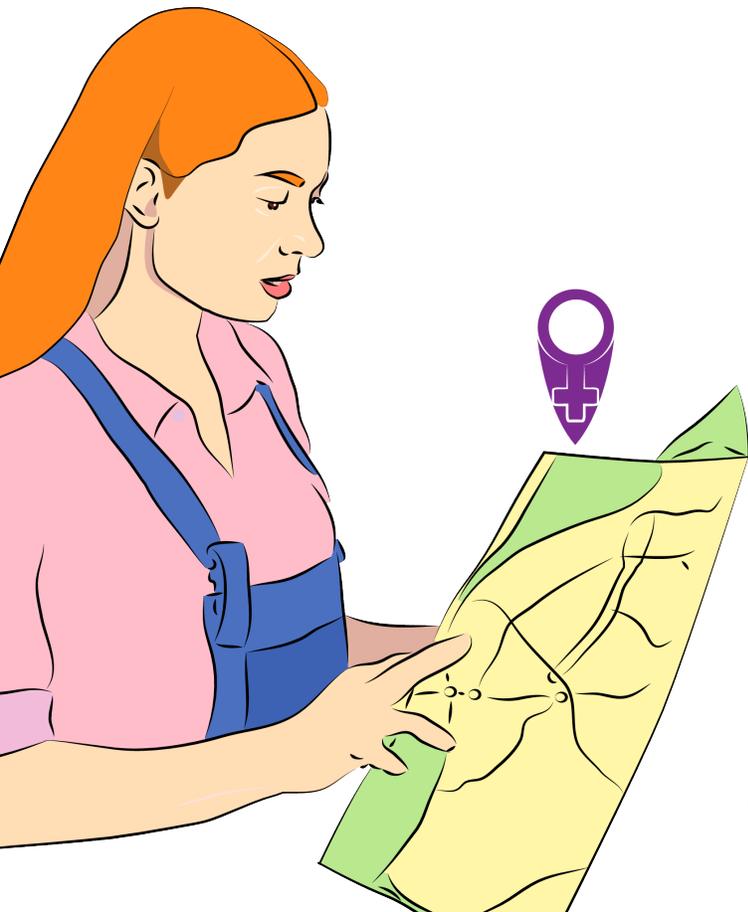
Creado bajo la Resolución No 174 de Rectoría de 2020, este comité es el resultado de los procesos de diálogo y construcción colectiva en materia del reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres y las diversidades sexuales y de género al interior de la Universidad, cristalizando los esfuerzos de la comunidad universitaria por ser escuchada y participe activa de la toma de decisiones frente a reivindicaciones históricas ante contextos de desigualdad, inequidad, discriminación y violencia.

En este documento reposan las voces de estudiantes, docentes, cuerpo administrativo y trabajador; directivas de la Institución, expresiones organizativas de género feministas y diversas, personas egresadas e, incluso, aliadas interinstitucionales, como la Secretaría Distrital de la Mujer y la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, las cuales han aportado elementos para pensar una Universidad más equitativa y libre de violencias. Este trabajo colectivo ha optado por el camino más largo, el de la transformación cultural, por esta razón, como comunidad universitaria, le apostamos a la incorporación del enfoque de género, al diseño de planes, programas y proyectos que pongan en práctica la participación real de las personas que hacemos parte de ella.

Este documento recoge todo el proceso de construcción de política llevado a cabo desde el año 2018, exponiendo el marco normativo, la situación problemática de las inequidades y violencias al interior de la Institución, los insumos de la fase de agendamiento de

la política, unas definiciones, principios y enfoques sobre los cuales se engloba el horizonte estratégico y la generación de unos ejes y dimensiones de trabajo que son la columna vertebral para la fase de planeación presupuestal, implementación/seguimiento y evaluación de la política.

El Comité convoca a toda la comunidad universitaria a conocer este marco de acción indispensable en la ardua tarea de superación de desigualdades, inequidades, discriminaciones y violencias al interior de la Universidad. Adicionalmente, este documento se propone como material pedagógico y de sensibilización para toda la comunidad universitaria, comprendiendo la necesidad de reconocimiento, diálogo e intercambio para la construcción colectiva y la garantía de derechos. El presente texto de política es, pues, el producto de luchas de participantes de todos los estamentos de la vida universitaria de nuestra alma máter, en los años recientes.



I. Introducción

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, a través del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales ha dado pasos importantes en materia del reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres, las identidades de género no hegemónicas y las orientaciones sexuales diversas. En un compromiso, no solo con la comunidad universitaria, sino con la ciudad y el país, se ha concebido la importancia de aunar todos los esfuerzos posibles para la incorporación del enfoque de género desde una mirada intercultural, diferencial y garante de los derechos humanos con miras a tejer el camino de la equidad, la no discriminación y la eliminación de las violencias.

Este documento toma en consideración todos aquellos referentes normativos, conceptuales y metodológicos que permiten presentar un marco general de acción en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la política de género y diversidades sexuales de la Institución. De esta manera, los lineamientos, orientaciones, enfoque, dimensiones y ejes que contiene, son el resultado de una fase de preparación, de agenda pública y parte de la formulación que en los últimos dos años ha tomado forma gracias a los esfuerzos de estudiantes, docentes y cuerpo administrativo.

Se destaca aquí el papel preponderante de las expresiones organizativas de género estudiantiles, docentes y trabajadoras, las cuales se han encargado de visibilizar y enunciar las diferentes dificultades y problemáticas en el pleno ejercicio de los derechos a la educación, al trabajo, a la igualdad de oportunidades, a una vida libre de violencias, al debido proceso, entre otros, que día a día se normalizan y vivencian en prácticas de discriminación, segregación y abuso.

El presente documento se divide en diez apartados importantes que dan cuenta de la introducción y los antecedentes de este trabajo de construcción colectiva; un marco normativo que apela a la constitucionalidad, las leyes y decretos, la política pública y la jurisprudencia que fortalece la garantía de los derechos; la situación problémica de las

inequidades y violencias al interior de la Institución con los insumos de la fase de agendamiento de la política¹; la presentación de las definiciones, enfoques y principios que, de manera colectiva, se han consolidado en una carta de navegación en clave de género; unos objetivos, dimensiones y ejes que enmarcan acciones que deben ser resueltas por la Institución y cada una de sus dependencias en calidad de responsables.

Este proceso concibe cinco dimensiones que se transversalizan en cinco ejes estratégicos ceñidos a los macroprocesos de la Universidad. Dichas dimensiones se tejen de manera transversal en las siguientes temáticas, a saber: fortalecimiento institucional; educación y comunicación para la transformación cultural; academia, currículo e investigación; UD libre de violencias basadas en género; equidad y dignidad en el ambiente laboral y política, participación y agenciamiento. Cada uno de los ejes concibe de manera transversal las dimensiones y, a su vez, permite delegar responsables específicos en cada uno. El Comité de Géneros y Diversidades Sexuales seguirá trabajando en la construcción, implementación y evaluación de la política e invita a la Asamblea Universitaria y al Consejo Superior Universitario a trabajar mancomunadamente por la completitud del proceso llevado a cabo, en el cual se plasman los sentires, pensares, vivencias y aportes de cada estamento. Así mismo, reconoce y agradece el apoyo incondicional de la Secretaría Distrital de la Mujer, la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación y, más recientemente, la vinculación de la Secretaría de Educación Distrital para lograr los objetivos comunes.

A. Fases de la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

De acuerdo con la guía para la formulación de políticas públicas del Distrito, el ciclo de las políticas públicas es comprendido como el compendio de etapas indispensables para identificar las problemáticas, analizar las diferentes responsabilidades y sobre quienes recaen, la participación, la consolidación de los factores estratégicos, la formulación del plan de acción, así como la implementación y su correspondiente seguimiento y evaluación. De esta manera, se parte de unas capacidades y actitudes que determinan los diferentes pasos en el proceso, respondiendo al conocimiento y la exploración, el diseño, la construcción y el aprendizaje.

De acuerdo con lo anterior, es necesario tener en cuenta que este ciclo contempla momentos de ajuste y retroalimentación permanentes en el ejercicio de avance de cada una de las fases, permitiendo incorporar resultados de las fases de seguimiento y evaluación para nuevas formulaciones y agendamientos. Así las cosas, la política de género y diversidades sexuales de la Universidad se desarrolla en las siguientes etapas y propone una ventana de tiempo de ocho años para su realización.

1 Este apartado se convierte en un documento anexo, el cual constituye una fase de diagnóstico de las situaciones referentes a la situación de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en Bogotá y la Universidad, desde un enfoque de género y una perspectiva interseccional. (VER ANEXO 1)

Fases de la política de género y diversidades sexuales Universidad Distrital FIC

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Para la Universidad Distrital, esta fase se ha venido realizando desde el año 2019 a partir de las diferentes demandas de la comunidad universitaria y los acuerdos interestamentales que dan lugar a la definición de los insumos necesarios para su formulación. En este sentido, se determina que las iniciativas estamentales, la creación de electivas y espacios de sensibilización en las cátedras institucionales, la puesta en marcha del diagnóstico situacional de equidad de género, la presentación del plan de choque y la realización de foros institucionales serán los insumos que tendrá en cuenta el Comité de Géneros y Diversidades Sexuales para la consolidación del documento.</p> | <p>La UDFJC cuenta con los insumos de la hoja de ruta de la fase preparatoria, los cuales en gran parte se señalan en el apartado de situaciones problemáticas del presente documento, además de las definiciones, análisis cualitativos y cuantitativos, conversaciones con la comunidad universitaria, sistematización de foros institucionales, estructuras jurídicas y normativas, responsables, dimensiones y ejes que consolidan una propuesta estructurada.</p> | <p>La UDFJC se encuentra en esta fase, comprendiendo la necesidad de concreción de metas, indicadores y acciones específicas, para determinar los resultados y productos esperados y la priorización de los mismos (este trabajo se realizará con los resultados de la investigación Diagnóstico Situacional de Equidad de Género de la UDFJC), las matrices necesarias y los costos indicativos. Cabe resaltar que, para el desarrollo de esta fase, es de vital importancia el trabajo articulado del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales en cabeza de la Rectoría, con la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, además de la Oficina Asesora de Planeación y Control, para lo cual, el paso a seguir es el establecimiento de una mesa conjunta.</p> | <p>En esta etapa es necesario contar con la coordinación de una instancia que permita gestionar la implementación del plan de acción con su respectivo presupuesto, entendiendo que este podrá ser ajustado o modificado de acuerdo con variaciones referentes al presupuesto, la participación de nuevas instancias, cambios de administración, gestión de recursos, siendo estas situaciones que deberán tratarse por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, con la participación de la Rectoría. Así mismo, se propone al Comité como instancia articuladora y veedora, sin dejar de lado los procesos participativos de la comunidad universitaria y la futura creación del Observatorio de Género y Diversidades Sexuales de la Institución.</p> | <p>Para garantizar el correcto diseño e implementación de acciones de la política, el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales de la Universidad, en articulación con las dependencias a cargo del Macroproceso de Evaluación y Control, diseñarán e implementarán instrumentos de seguimiento sensibles al género, realizando informes de seguimiento semestrales que se presentarán ante el Consejo Académico, así como informes de seguimiento anuales que se presentarán ante el Consejo Superior Universitario como máximo órgano de dirección y gobierno de la entidad. Esto, agregando los mecanismos de participación y veeduría desde las propuestas de la comunidad universitaria y la puesta en marcha del Observatorio de Género y Diversidades Sexuales, con el fin de que estas instancias tomen decisiones estratégicas que garanticen la mejora continua de los procesos de inclusión de la equidad y la igualdad de género en las políticas, planes, programas y proyectos diseñados e implementados por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.</p> |
|  |  |  | | |



OPORTUNIDAD

QUIERO SUITO
SIN V...
DE NO VOLVER...
¿ES MUCHO PEDIR...

Paulina Roca
A&T

Ceci Figueroa
Autora

II. Antecedentes de la Política de Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

La cultura hegemónica, históricamente marcada por el patriarcalismo en occidente, ha naturalizado las múltiples inequidades y discriminaciones hacia las mujeres, las diversas identidades de género y preferencias sexuales en todos los espacios e instituciones sociales donde se reproduce. Frente a ello se han ido alzando generación tras generación, en los últimos 150 años, voces y movimientos sociales que, desde la indignación y la lucha por el reconocimiento de los derechos, han dejado su huella en contra de la subalternización, y, sobre todo, a la deshumanización normalizada.

La participación de las mujeres en la vida universitaria en Colombia no ha estado exenta de prejuicios y polémicas, siendo esta el resultado de pugnas individuales y colectivas en pequeños saltos. De esta manera, es importante mencionar a Paulina Beregoff, la primera mujer universitaria en el país, una migrante de origen ruso-judío, quien ingresó a la Facultad de Medicina de la Universidad de Cartagena en 1920. De la misma manera Gerda Westendorp, inscrita en la misma carrera en la Universidad Nacional en 1935, y Gabriela Peláez, quien ingresó en 1936 a la Facultad de Derecho en la misma institución, convirtiéndose en la primera abogada del país. Esto, señalando que es hasta 1934 que la educación superior para las mujeres se reconoció como un derecho por ley y se convirtió en uno de los logros de la modernidad en el ámbito nacional, con posterioridad a la hegemonía conservadora.

Es así como el 10 de diciembre del año 1934 Jorge Eliécer Gaitán presentó al Congreso de la República un proyecto de ley para que las mujeres pudieran ingresar a la universidad en igualdad de condiciones que los hombres, lo que provocó un fuerte debate desde las orillas del Partido conservador e incluso desde la Iglesia Católica, porque implicaba no solo el reconocimiento del derecho de las mujeres a educarse, sino la responsabilidad del Estado para su garantía, en el marco del gobierno de Alfonso López Pumarejo, abriendo así para

las mujeres la posibilidad de un proyecto de vida más allá del matrimonio, la maternidad o el convento, como únicas opciones.

Desde una mirada retrospectiva se puede comprender que los asuntos de género, en términos académicos y de desarrollo institucional, no son un tema nuevo, pues estos aparecen cuando las mujeres irrumpen más ampliamente en las universidades en los años 40 y se vinculan, no solo a la formación académica, sino a los movimientos universitarios en diferentes generaciones. Sin embargo, recientemente han cobrado bastante fuerza en el mundo universitario, debido a las voces de los movimientos sociales de género que, desde la perspectiva de sus derechos, se han alzado en contra de estas situaciones que tienen lugar en los mundos de vida donde se construyen los sujetos en la Educación Superior, dando paso a la pertinencia histórica y a la asunción de la responsabilidad de la academia como centro de pensamiento crítico.

En este sentido, es importante señalar que ha sido gracias a la movilización social que históricamente se han dado grandes avances en materia normativa, académica e institucional frente al reconocimiento y la garantía de derechos de los grupos sociales invisibilizados por una cultura hegemónica. Cabe resaltar la importancia del movimiento feminista y el movimiento universitario, no solo para las reivindicaciones de las mujeres y las violencias que se ejercen hacia ellas, sino para la comprensión de la existencia de una multiplicidad de opresiones que también están atravesadas por la pertenencia étnica, la diversidad cultural, la clase, la preferencia u orientación sexual, la identidad de género, la condición social, entre otras.

Desde este panorama, se debe señalar que en materia de Educación Superior el Estado colombiano cuenta con instrumentos de carácter normativo emanados del bloque de constitucionalidad, de legalidad y jurisprudencia; el documento CONPES SOCIAL 161 (2013), “Equidad de género para las mujeres, que se fundamenta en los Lineamientos de la política nacional de equidad de género para las mujeres”, elaborado por la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres y que contiene en uno de sus seis ejes temáticos el enfoque de género en la educación; “El enfoque e identidades de género para los lineamientos de educación superior inclusiva” elaborado por el MEN, el CONPES 14 “POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2030” del Distrito Capital, la Política Pública LGBTI, además de que desde el año 2018 el Ministerio de Educación Nacional y la Corte Constitucional han comunicado a las universidades la necesidad de expedir protocolos contra las violencias de género en las instituciones de educación superior.

Partiendo de lo anterior, se reconoce que existen avances en materia normativa e institucional que ponen de manifiesto la responsabilidad del Estado en el reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres y las diversidades sexuales en el marco de la educación superior; sin embargo, durante el movimiento universitario del año 2018 uno de los puntos

de reivindicación y negociación de estudiantes, gremios docentes y trabajadores con el Gobierno nacional fue el de la equidad de género y la lucha contra las violencias basadas en género al interior de la vida de las universidades.

Este movimiento puso de manifiesto en todas las instituciones de educación superior dicha necesidad, razón por la cual en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se radicó un pliego de exigencias que contemplaba las demandas y solicitudes de la comunidad universitaria, tramitándose este en la “Mesa de Diálogo para la Construcción de Acuerdos para el mejoramiento de la UDFJC”, creada bajo la Resolución No. 01 de 2019 del Consejo Superior Universitario (en adelante CSU). En ella, estudiantes, docentes, cuerpo administrativo y delegados del CSU, acordaron la creación de las políticas de géneros y derechos humanos de la Institución, atendiendo la solicitud de que estos procesos se construyeran de manera participativa y vinculante.

Durante los meses que precedieron al paro universitario se conformaron grupos y colectivas de estudiantes alrededor del tema, nucleados como organizaciones feministas y de diversidades sexuales. En el caso de la Facultad de Ciencias y Educación se llegó a la creación de una Mesa Interestamental de género, conformada no solo por colectivos estudiantiles, sino por representantes de los sindicatos de profesores y de trabajadores, ASPU UD y SINTRAUD, respectivamente, que realizó el 12 de septiembre de 2018 el evento llamado “Universidades sin Miedo”. Otras facultades, como ASAB, Ingeniería, Tecnológica y Recursos Naturales y Medio Ambiente, han sido escenario del surgimiento de expresiones organizativas semejantes, cuyo activismo ha posicionado el debate en cada esfera de la vida universitaria. Cabe mencionar en la Facultad de Artes la realización, desde 2016, de cinco versiones del evento “La noche y las Luciérnagas”, en el que docentes y estudiantes se han movilizad por una academia que reconozca epistémicamente a las diversidades sexuales y de género.

Por otra parte, tanto los sindicatos de trabajadores SINTRAUD y ASEPAD, como los de docentes, SIPRUD y ASPU UD, han ido fomentando en su interior los temas relacionados con la equidad de géneros en sus respectivos escenarios de la vida laboral, con relación a las discriminaciones de género y los derechos laborales.

A la vez, desde la Administración de la Universidad Distrital, por una parte, el Centro Bienestar Institucional promulgó con firma rectoral a finales de 2018 un protocolo contra Violencias de Género. A raíz de la mesa de diálogo citada, en el año 2019 se crea una comisión derivada, la cual se encargó de construir una hoja de ruta para el proceso de consolidación de la política de manera participativa con todos los estamentos de la Universidad, de la cual participaron estudiantes, docentes y cuerpo administrativo en cabeza del IPAZUD y Bienestar Institucional, esta hoja de ruta determinó la creación del Comité para la equidad de género; la realización de un diagnóstico situacional por parte del IPAZUD; la

implementación de la electiva de Género en todas las facultades; escenarios de laboratorio en las cátedras Democracia y Ciudadanía y Francisco José de Caldas para la promoción y prevención de las VBG; la puesta en marcha de un plan de choque en respuesta a situaciones urgentes y emergentes, con la articulación de Bienestar Institucional, IPAZUD y las diferentes dependencias de la Universidad. Adicionalmente, la realización de preforos por facultad y/o sede y un foro general.

Por otra parte, el Instituto para la Pedagogía, la Paz y el Conflicto Urbano de la Universidad Distrital- IPAZUD, como una de las estrategias del ámbito de su responsabilidad misional formativa, en el semestre 2019-3 hizo énfasis en los aspectos constituyentes relacionados con el tema a través de las cátedras instituidas y de una electiva extrínseca “*De género y géneros*”, que aún se mantiene con el propósito de dar continuidad y potenciar los estudios de Género en los procesos académicos y de convivencia en la vida universitaria. Así mismo, este Instituto fue el articulador de procesos de diálogo interestamentales a través de la producción académica, investigativa, (con el Diagnóstico Situacional de Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas) y la garantía de la instalación y sesión continua del Comité para la Equidad de Género, ejerciendo las veces de Secretaría técnica del mismo, a través de la creación de la *línea de investigación Derechos humanos y Equidad de género* en enero de 2020.

En este sentido, es en correspondencia con los procesos organizativos y reivindicativos de su comunidad universitaria que la Universidad Distrital viene trabajando en la consolidación de una política de géneros y diversidades sexuales, a través de caminos participativos determinados en la hoja de ruta. Estas razones explican por qué se creó el Comité de géneros y diversidades sexuales, denominado de esta manera a partir de la Resolución No. 148 de Rectoría de 2022, en efecto de la necesidad de enunciar los derroteros de reconocimiento y garantía de derechos para los sectores LGBTIQ+ al interior de la Institución. Todo lo anterior, con el fin de hacer posible la incorporación del enfoque de género y la creación de la mencionada política, además de plantear y diseñar acciones pertinentes para que cada dependencia administrativa pueda cumplir con éxito las distintas responsabilidades que el ejercicio conlleva.

Esto engloba la labor del IPAZUD, del Centro de Bienestar Institucional y la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios en el desarrollo de estrategias de sensibilización, pedagogía e implementación de diferentes estrategias al respecto. Más recientemente, a principios del año 2022, la Rectoría crea la Asesoría de Asuntos de Género, Diversidades Sexuales y Derechos Humanos, figura desde la cual ha tomado un papel preponderante en las decisiones y responsabilidades en materia, tanto en el Comité de géneros y diversidades sexuales, como en la planeación estratégica y la articulación administrativa, estamental e interinstitucional frente al tema.



Cabe anotar que ha sido de vital importancia el espacio de articulación del cuerpo colegiado para que las discusiones en materia estén en boca de estudiantes, docentes y cuerpo administrativo, siendo este un canal de suma importancia para que todas las demandas frente a las realidades del ambiente educativo universitario se puedan conocer y dialogar con miras hacia la transformación cultural. De igual manera, el trabajo de las expresiones organizativas docentes y trabajadoras, sumado a la gran labor del estamento estudiantil, ha hecho posible el desarrollo de un camino que ha permitido establecer un diagnóstico de las situaciones de inequidad que se evidencian en la Institución, las cuales deben convertirse en una línea de base para tomar acciones eficaces y efectivas.





Norma Gabriela Galván
Autora

III. Marco normativo

El presente marco normativo precisa todos aquellos insumos de carácter normativo, jurisprudencial y de política pública que, desde un enfoque de derechos, reconocimiento y garantía de los mismos, recogen el engranaje y sustento de la incorporación del enfoque de género y diversidades sexuales en la Educación Superior, pensado en la realidad de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

De esta manera se desarrolla en cinco apartados, los cuales hacen referencia a: a) Bloque de constitucionalidad, teniendo en cuenta que la Constitución Política Colombiana de 1991, en su Artículo 93 estipula que “los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos, hacen parte del bloque de constitucionalidad y prevalecen en el mismo orden interno”; b) Instrumentos de *soft law*; c) Leyes y decretos; d) Referentes de política pública, nacionales y distritales; e) Jurisprudencia constitucional.

A. Bloque de constitucionalidad²

Colombia ha ratificado diversos instrumentos internacionales que buscan proteger los derechos de la mujer y prohibir todo tipo o acto de violencia y discriminación en su contra.

En primer lugar tenemos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada a través de la Ley 51 de 1981, en la cual el Estado colombiano se compromete a adoptar medidas legislativas o las que correspondan, para prohibir y sancionar toda discriminación contra la mujer, establecer la protección jurídica efectiva de los derechos de la mujer, abstenerse de incurrir en todo

2 En el bloque de constitucionalidad también se encuentra: la Constitución Política de Colombia, particularmente los artículos 1, 13, 16 y 67, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley 74 de 1968), el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (Ley 74 de 1968), la Convención sobre los derechos políticos de la mujer (Ley 35 de 1986) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - “*Protocolo de San Salvador*” (Ley 319 de 1996).

acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen conforme con estas obligaciones. El Artículo 5, dispone que los estados deben tomar medidas de carácter educativo para garantizar su cumplimiento: “a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

Mediante la Ley 248 de 1995, ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la cual parte del reconocimiento de la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

B. Instrumentos de *soft law*³

De otro lado, y frente a la violación de los derechos humanos de las personas por su orientación sexual e identidad de género y las consecuencias globales conlleva, con respuestas internacionales fragmentadas e inconsistentes, se plantea la necesidad de establecer principios vinculantes para los Estados sobre la aplicación de las leyes internacionales de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género. Es por ello, que en el año 2006 un grupo de expertos/as desarrollan los Principios de Yogyakarta, mediante los cuales se dicta la pauta para que las Naciones Unidas y los gobiernos avancen hacia garantizar el alcance universal de las protecciones a los derechos humanos. Entre los derechos que se incluyen en los 29 principios se encuentran el derecho a la no discriminación, el derecho a la vida y a la seguridad personal, el derecho a la educación, y el derecho a la libertad de opinión y de expresión.

Posteriormente, y en vista del punto de referencia que se marcó a través de esta fuente de interpretación de la legislación internacional, en el año 2017 se adoptaron los Principios de Yogyakarta más 10 (YP+10), entre los cuales se incorporan el derecho a la protección

3 Algunos otros instrumentos del *soft law* son: la Declaración y Plataforma de Acción Beijing, proferida por las Naciones Unidas en 1995, la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género, proferida por las Naciones Unidas en 2006, la Resolución 1820 de 2008 aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y la Resolución 70 de 2015 mediante la cual se fija la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, expedida por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Objetivo 5).

del Estado frente a la violencia y la discriminación, el derecho al reconocimiento legal, el derecho a la integridad corporal y mental, entre otros.

C. Legislación⁴

A fin de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y el acceso a la justicia, el Estado colombiano, por medio de la Ley 1257 de 2008, establece un avance significativo definiendo por primera vez la violencia de género como violación a los derechos humanos, reconociendo los diferentes tipos de violencias, generando medidas para la prevención y protección a las mujeres que han sido víctimas de estas y buscando la adopción de políticas públicas necesarias para su atención.

Es importante resaltar que en el contexto educativo, el Decreto 4798 de 2011 reglamenta parte de la Ley 1257 de 2008 y establece para el Ministerio de Educación y para las instituciones educativas obligaciones frente a la identificación, denuncia, prevención y abordaje de situaciones de violencia contra la mujer en el contexto educativo, se regulan las acciones de formación y sensibilización de la comunidad educativa frente a las violencias contra la mujer, y las estrategias que permitan crear ambientes escolares protectores de situaciones de violencia.

De la misma manera, se cita el Acuerdo Distrital 381 de 2009 “Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente a todas las entidades públicas de carácter Distrital”.

4 Entre las leyes y decretos más relevantes también se encuentran: la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior; la Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público; la Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; la Ley 985 de 2005, por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas; la Ley 1232 de 2008, referida a la mujer cabeza de familia; la Ley 1482 de 2011, por la cual se modificó el Código Penal estableciendo delitos por actos de discriminación; la Ley 1468 de 2011, por la cual se modifican artículos del Código Sustantivo del Trabajo relativos a la protección de la trabajadora en estado de embarazo; la Ley 1475 de 2011, la cual fijan medidas que promueven la representación de las mujeres en los mismos los partidos y movimientos políticos y en los procesos electorales; la Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación; el Decreto 4796 de 2011, el cual definió acciones para detectar, prevenir y atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia; el Decreto 4799 de 2011, por el cual se reglamentaron competencias para el efectivo acceso de las mujeres a mecanismos de protección; la Ley 1542 de 2012, que eliminó el carácter querrelable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria; el Decreto 2734 de 2012, por el cual se reglamentaron las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia; la Ley 1639 de 2013, por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido; el Decreto Nacional 1033 de 2014, reglamenta medidas de prevención, protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido o sustancias similares; la Ley 1761 de 2015, por la cual se creó el delito de feminicidio y la Ley 1773 de 2016, por la cual se estableció el delito de lesiones con agentes químicos, ácidos o sustancias similares.

D. Referentes de política pública

Nacionales⁵

La actual Política Pública Nacional de Equidad de Género, dentro de sus seis ejes temáticos incluye el enfoque de género en la educación, reconociendo la importancia de incluir acciones que conduzcan a la disminución de barreras de género en el acceso, permanencia y graduación en el sistema educativo (Departamento Nacional de Planeación, 2013).

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia, mediante la Sentencia T-141 de 2015, ordenó al Ministerio de Educación Nacional ajustar los “*Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*” que el Ministerio había presentado en el año 2013, para que fueran consideradas de manera específica la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo las personas pertenecientes a minorías sexuales. En la misma también ordenó adoptar la correspondiente política pública, la cual deberá contemplar los componentes de acceso, contenidos, evaluación, aceptabilidad cultural de la educación superior, así como el ambiente escolar y la creación de espacios para la inclusión de grupos minoritarios.

A partir de dicha orden, el Ministerio de Educación desarrolló y propició el fortalecimiento de los lineamientos de la política. En consecuencia, en el documento “*Enfoque de género y diversidad para los Lineamientos para una Política de Educación Superior Inclusiva*” del año 2018, se buscó incentivar en las instituciones de educación superior una estrategia central para lograr la inclusión social, por medio de acciones y estrategias, con el objetivo de fortalecer las condiciones de calidad de la educación a partir de un enfoque diferencial para el acceso, permanencia y graduación de sus estudiantes.

El Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos -PLANEDH- propone una educación en Derechos Humanos dirigida a la transformación social, al empoderamiento de la sociedad para la realización de sus derechos y libertades y al fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres para afrontar la defensa y ejercicio de los mismos, y el mismo se dirige a la comunidad educativa en los ámbitos formal, desde el preescolar hasta la educación superior y en la educación para el trabajo y desarrollo humano y busca incidir en los escenarios comunicativos institucionales, culturales y pluriétnicos, y en todos los espacios en los que se realiza, protegen y promueven los Derechos Humanos, tanto en lo

5 Otros referentes de política pública en el nivel nacional son: los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012), los lineamientos para una Política de Educación Superior Inclusiva (2013), el CONPES 161 de 2013 con la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, adoptada mediante el Decreto 1930 de 2013 y 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 orientación sexual e identidad de género diversas, aprobada por Decreto 762 de 2018.

local como en lo nacional, lo cual incluye el trabajo en el derecho de las mujeres por una vida libre de violencias.

Distritales⁶

En el ámbito distrital, la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. adoptó la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital a través del Decreto 062 de 2014, en este dispuso de un proceso estratégico con el fin de fortalecer: (i) la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito, (ii) el desarrollo del derecho de participación de los sujetos de la política, para que cuenten con las condiciones y capacidades para actuar, (iii) la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de dichos derechos y (iv) con la producción de conocimientos y saberes que soporten y retroalimenten la implementación, seguimiento y evaluación de la política.

De otro lado, el Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, por medio del CONPES D.C. 14 de 2020, desarrolló la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para los años 2020 a 2030. El objetivo general es reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado.

En el mismo se priorizan diferentes derechos, como el derecho a la paz y a la convivencia con equidad de género, el derecho a una vida libre de violencias, el derecho a la participación y representación con equidad y el derecho a una educación con equidad.

En el ámbito de la educación se busca eliminar de los procesos educativos todo contenido o tratamiento que reproduzca las discriminaciones basadas en el sexo. Para ello se debe: (i) cambiar la estructura del modelo de la desigualdad presente en las prácticas educativas que producen y reproducen las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, (ii) cuestionar y modificar las lógicas que separan la experiencia y la responsabilidad humana en dos ámbitos y roles opuestos: el público productivo-masculino y el privado-doméstico-reproductivo-femenino, y (iii) contribuir a la eliminación de los estereotipos de género, así como de los prejuicios que alimentan el sexismo, el clasismo, el racismo y las diferentes formas de discriminación.

6 Entre los referentes de política pública en el nivel distrital existen: los lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital (Acuerdo 371 de 2009) y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital (Decreto 166 de 2010).

E. Jurisprudencia constitucional

Del mismo modo, la Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado en diversas sentencias sobre los derechos de las mujeres y temas como la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad sexual en el ámbito educativo; entre la jurisprudencia más relevante se encuentra:

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-282 del 2008, reconoce como sujetos de especial protección a aquellas personas que por su situación son ubicadas en una posición de desigualdad en relación al resto de la población. Asimismo, indica la pertinencia de aplicar un amparo reforzado y la posibilidad de generar acciones de discriminación positiva a dichos sujetos de especial protección constitucional, dada la deuda histórica, la vulneración de sus derechos y la desigualdad formal y real vivida, con el fin de reconocer y garantizar su derecho fundamental a la igualdad y a la dignidad humana (Bernal-Camargo & Padilla-Muñoz, 2018).

La Sentencia T-141 de 2015, en la cual la Corte Constitucional pone en evidencia “*la persistencia de patrones estructurales de discriminación por motivos de raza, identidad sexual y de género y orientación sexual, que afectan de manera especial a las personas de raza negra, identidad transgénero y orientación homosexual*”. La Corte precisa que “*en aquellas situaciones en las que los afectados pertenecen a más de un grupo históricamente discriminado y marginalizado, deben ser abordadas a partir de un enfoque interseccional*”. Dicho enfoque propone examinar las situaciones en las que convergen distintos tipos de discriminación, generando una intersección o superposición de identidades y, con ello, muy diversas maneras de experimentar la vivencia de la discriminación.

Asimismo, reitera el deber de las instituciones educativas de vencer la exclusión social que afecta a la sociedad, no solo desde un punto de vista material y objetivo, sino también simbólico y subjetivo. En el caso en específico, promoviendo la presencia, de estudiantes transgénero en sus aulas, con el fin de “*superar las barreras de permanencia en el sistema educativo, sin que ello implique disminuir el nivel de exigencia académica y disciplinaria*” en su proceso de formación.

En la Sentencia T-478 de 2015 la Corte estudia de cerca el fenómeno de acoso o intimidación escolar definiéndolo como “*la agresión repetida y sistemática que ejercen una o varias personas contra alguien que usualmente está en una posición de poder inferior a la de sus agresores. Esta deliberada acción sitúa a la víctima en una posición en la que difícilmente puede escapar de la agresión por sus propios medios*”. La Sala, a través de un análisis de esta problemática, resalta que el acoso escolar no es una práctica aislada en el sistema educativo en Colombia.

Adicionalmente plantea los problemas estructurales en materia de resolución de conflictos por acoso escolar, en razón de diferencias en la identidad de género o la orientación sexual en el sistema educativo colombiano. En el caso en concreto, la Corte enfatiza que la solución penal o el escenario punitivo frente a este tipo de conflictos debe ser excepcional y no puede considerarse el escenario primordial para combatir dicho fenómeno.

En la Sentencia T-239 de 2018 la Corte determina que *“la autonomía universitaria y contractual tiene límites, ya que la discrecionalidad de la cual gozan las instituciones de educación superior no puede convertirse en arbitrariedad. En este sentido, tal potestad debe respetar el marco constitucional y legal”*. Con ello dispone que esta autonomía con las que cuentan las instituciones de educación no implica una potestad absoluta y su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes, concluyendo que *“las actuaciones ilegítimas de los centros educativos no están protegidas”*.

La sentencia T-275 de 2021 se enmarca en un escenario de disputa por el auge que ha contenido la modalidad de “escrache” como forma de denuncia pública por medio de redes sociales, exponiendo cómo este ejercicio no vulnera los derechos al buen nombre, la honra y la presunción de inocencia de los presuntos agresores, apelando favorablemente al derecho de la libertad de expresión. En relación con los ejercicios de denuncia, la Sentencia T-061 de 2022 no solo favorece las acciones democráticas que se tomen al interior de las universidades públicas y privadas en pro de evaluar y actualizar la normatividad y las herramientas de abordaje de las violencias basadas en género, sino que obliga al Ministerio de Educación Nacional a erigir *“la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género que se presenten en los centros de educación superior del país”*.

Por último, se retoma la Sentencia T-033 de 2022 que pone de manifiesto la identidad de género como un derecho fundamental de las personas, en tanto ordena a la Registraduría Nacional del Estado Civil y al Gobierno Nacional reconocer la identidad de género no binaria en los documentos de identidad y por tanto el reconocimiento particular de derechos y deberes de estas personas.

F. Referentes internos

La Resolución 426 de 2018 de Rectoría “Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.

La Resolución N° 174 de 2020 de Rectoría “Por medio de la cual se crea el Comité para la Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”, modificada por la Resolución rectoral N° 148 de 2022

La Circular 001 de 2021 de la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios sobre los *Lineamientos para la investigación y sanción de violencias basadas en género*.

La Resolución 012 de 2022 del Consejo de Facultad de Ciencias y Educación, “por la cual se establecen acciones para garantizar los derechos de los y las estudiantes víctimas de Violencias Basadas en Género y Violencia Sexual en la Facultad de Ciencias y Educación”.



IV. Definiciones Política de Género

Género

El género, como concepto integral, comprende de manera histórica los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres, los cuales son aprendidos y apropiados por excelencia en los procesos de socialización en las instituciones como la familia, los procesos de escolarización y la sociedad en general, desde el aspecto relacional e individual.

El género, como binarismo hegemónico entre lo “masculino” y lo “femenino”, está fundamentado en el *sexo* como condición biológica; entendido desde su aspecto social ha configurado unos modos de ser que van de lo “masculino” a lo “femenino”, los cuales son referentes del desarrollo social con base en la esfera pública y privada, respectivamente, excluyendo de *lo socialmente aceptado* a las expresiones e identidades que no encajan en uno o en otro. Lo anterior es constitutivo de “diferencias y desigualdades entre mujeres, hombres [y diversidades] en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones [y participación]. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, etnia, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.” (ONU Mujeres Guatemala, 2016).

Sexo

Se refiere a las características fisiológicas y sexuales que tiene una persona al nacer, sobre las cuales se asigna la identificación hombre, mujer o intersexual, este último, de acuerdo con la combinación de rasgos biológicos y cromosómicos masculinos y femeninos. El binarismo sexual hombre - mujer ha invisibilizado la diversidad de los cuerpos que no necesariamente se ubican en estos dos lugares. La intersexualidad hace referencia a los casos en los que las personas nacen o descubren en alguna etapa de su vida un estado intersexual, es decir presentan caracteres sexuales primarios y secundarios de ambos sexos, genitales, cromosomas, u hormonas asociadas usualmente a cuerpo de hombre y de mujer, de forma simultánea.

Identidad de género

Es la manera en que las personas se auto reconocen respecto a la opción de género asumida, teniendo en cuenta su cultura y los discursos que han moldeado su personalidad, así como sus ideas sobre sí y los demás. De esta manera, involucra consideraciones histórico-espaciales dentro de un ambiente específico, donde se desarrollan relaciones sociales en el tiempo; un contexto cultural sobre el que se generan valores, ritualidades y prácticas respecto a lo que se considera aceptable o legítimo; un objetivo ontológico teniendo en cuenta que involucra la búsqueda del entendimiento del propio ser; y una relación de clase pues como parte de un sistema productivo se elaboran relaciones de dominación dentro de estructuras de poder.

Así las cosas, la identidad de género entendida como la autopercepción construida sobre unas condiciones materiales e inmateriales de vida, puede ubicarse en las opciones hegemónicas (hombre y mujer cisgénero), como las no hegemónicas y aquellas que abarcan aspectos de ambas o no se enuncian en ninguna de ellas. Aquí se mencionan algunas de ellas:

Cisgénero

Cisgénero se entiende como una identidad de género coincidente con la que le ha sido asignada a las personas al nacer, es decir, la heteronormativa. De tal modo que, si las personas nacen con genitalidad femenina, se auto reconocen como mujeres y adoptan roles relativos a esta identidad, son mujeres cisgénero, de la misma manera sucede con los hombres cisgénero.

Transgénero

Construcción y expresión de la identidad de género a partir de roles, comportamientos y actividades que se desean asumir en la sociedad, los cuales no coinciden con los atribuidos socialmente al sexo biológico.

Género no binario – binarie

Se refiere a las identidades de género no reconocidas dentro de los cánones hegemónicos del ser hombre o mujer, presentándose como un flujo o transición entre estéticas y energías masculinas y femeninas, que genera una ruptura con el binarismo hegemónico.

Género Fluido

Es la forma en que algunas personas se auto-reconocen cuando se identifican con dos, tres o más géneros ocasional o continuamente. En general, son personas que, como su nombre indica, fluyen entre múltiples identidades de género y mueven continuamente su objeto de deseo.

Preferencia Sexual u Orientación Sexual

La preferencia sexual remite a la expresión de un interés estético, romántico y/o sexual, correspondiente a la identidad de género frente a otra persona o consigo mismo, es decir, habla de lo que se prefiere a la hora de ejercer la sexualidad. Es la expresión por un interés específico, que puede dirigirse hacia el mismo sexo, el sexo contrario o ambos sexos. Esta expresión incluye fantasías, sentimientos, emociones, cortejos, relaciones de pareja, relaciones sexuales y similares. De este modo hay personas con preferencia homosexual, heterosexual, bisexual, demisexual, pansexual, entre otras.

Heterosexual

Persona que identificándose como hombre o mujer cisgénero expresa su preferencia sexual hacia personas con sexo diferente al suyo. Ej.: hombres que se sienten atraídos por mujeres.

Homosexual

Persona que identificándose como cisgénero o no binaria, expresa su preferencia sexual hacia personas con sexo igual al suyo.

Bisexual

Persona que identificándose como cisgénero o no binaria, expresa su preferencia sexual tanto por hombres como por mujeres.

Asexual

Persona que no desea contacto sexual de ningún tipo.

Pansexual

Persona que siente atracción sexual por cualquier tipo de identidad de género

Demisexual

Quien sólo experimentan atracción sexual por aquellas personas con quien elaboran un vínculo emocional independientemente de su sexo.

Disidencias sexuales

Se trata de aquellas personas que en ejercicio de su sexualidad se muestran diferentes a las personas con preferencias sexuales del tipo heteronormativo o socialmente impuestas.

Expresión de género

Desde lo interno o propio, es la manera de manifestar nuestro género a partir de gustos, comportamientos y formas de expresar nuestro sexo e identidad. Desde lo externo o social,

es lo que creen que somos o seremos a partir de nuestro aspecto. La expresión de género se puede dar desde lo masculino, femenino, andrógino o desde otras combinaciones de las tres.

Diversidad sexual y de género

Reconoce que la preferencia, identidad y autoexpresión de las personas no siempre responde a *lo socialmente aceptado* y/o hegemónico en términos binarios, de esta manera, las identidades no se concentran en un marco delimitado y definido, lo cual genera una ruptura con los roles, comportamientos, actividades, orientaciones, prácticas y atributos que responden a la construcción histórica de lo “femenino” y lo “masculino”.

Violencias basadas en Género

Actos de violencia que existen y permanecen en las relaciones de género, fundados en el orden de la superioridad masculina sobre la femenina y la diversidad sexual, representados en situaciones de discriminación, desigualdad e inequidad que trasgreden la integridad de las personas, impidiendo el goce pleno de los derechos, mediante la reproducción de discursos de odio, estereotipos y roles de género, constituyéndose así en una violación a la dignidad, la integridad y la autonomía de las mujeres, las identidades de género no hegemónicas y las orientaciones sexuales diversas.

Denuncia (formal y pública)

Es un reporte o queja que se hace sobre alguna situación victimizante propia o de otra persona en diferentes instancias. Se puede denunciar de manera formal, exponiendo el caso a entidades responsables como dependencias disciplinarias de la Universidad, instituciones educativas en general, Fiscalía, Policía y similares. Es posible denunciar de manera informal o pública, proceso también conocido como “escrache”, haciendo pública la información en redes sociales, comunicados, en discusiones o en actos simbólicos y artísticos⁷.

También existe la denuncia anónima, en la cual la persona denunciante no da a conocer su nombre. La misma derivará en una investigación penal y/o disciplinaria cuando los hechos se expongan de forma concreta, se acompañen de pruebas o se permita la identificación del/a presunto/a autor/a de la conducta denunciada.

Sexismo

Actitudes o comportamientos de discriminación mediante los que se juzga y valora a una persona en función de su sexo o de su género, promoviendo las desigualdades basadas en los roles y estereotipos establecidos socialmente frente al género.

7 Al respecto revisar las sentencias T-361/19, T-275/21, T-289/21 y T-061/22 de la Corte Constitucional

Misoginia

Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia las mujeres, y en general hacia lo femenino. Está relacionado con creencias negativas o de superioridad sobre las mujeres y/o lo femenino.

Comunidad Universitaria

Se refiere al grupo de personas que ha generado un vínculo con la Universidad, ya sea desde el estamento estudiantil, egresado, docente o administrativo, comprendiendo, en estos últimos, todas las figuras de contratación y tercerización que aportan a la construcción de Universidad.

Movimiento universitario

Hace mención al lugar de gesta y reivindicación de derechos en materia de equidad de género y atención de las violencias basadas en género, en la disputa por las formas de autonomía y democracia enunciadas desde la organización y la agremiación de docentes, estudiantes, trabajadoras y trabajadores.

Expresiones organizativas de género

Son todas aquellas personas que unidas en una colectividad se dedican al estudio de los asuntos de género y a la aplicación de estos conceptos e ideas en acciones políticas y prácticas de reivindicación.

Igualdad de género

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, identidades de género diversas, en las diferentes esferas de la vida social. Se concibe como un principio jurídico universal, que permite el acceso igualitario a los derechos y deberes entre hombres y mujeres, y a su vez entre niños y niñas. La Institución se compromete a realizar acciones destinadas a la identificación y superación de las brechas de género existentes que impiden el acceso igualitario a oportunidades, recursos materiales y simbólicos por parte de las mujeres y diversidades sexuales, desde un abordaje interseccional que reconozca las diferencias y diversidad de las personas que integran la comunidad.

Equidad de género

Reconocimiento y superación de las condiciones de desigualdad históricamente asociadas al género, como necesidad para avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres, hombres e identidades de género. Conlleva un fuerte componente ético que permita asegurar que sea real en la práctica y no solo en la legislación; en este sentido debe aportar a compensar la desigualdad y discriminación que el género femenino y las diversidades sexuales han arrastrado históricamente.

La equidad debe estar entonces atravesada por análisis focalizados de las condiciones concretas de las poblaciones pertenecientes a la comunidad universitaria, con el objetivo de poder garantizar la accesibilidad (romper barreras de acceso), asequibilidad (abrir programas y garantizar los cupos para la población), adecuación (calidad) y adaptación (que tengan en cuenta los distintos contextos) a los derechos.

Acciones de reconocimiento

Se trata de actuaciones orientadas a revertir la invisibilización, difamación, desprecio hacia aquellas identidades desvalorizadas a partir de la misoginia, el sexismo y la lgbtifobia. Su objetivo es la eliminación progresiva de la injusticia cultural o simbólica. (Fraser, 2000).

Acciones de redistribución

Serán aquellas encaminadas al cierre de brechas sociales y económicas de género que son producto de las desigualdades entre hombres, mujeres y personas no binarias. Su objetivo es la eliminación progresiva de la injusticia socioeconómica (Fraser, 2000).

Acciones afirmativas

Dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económico o cultural (mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, mujeres transgeneristas, entre otras) (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019, p.333).



V. Enfoques

El abordaje metodológico o enfoque de la política de género de la Universidad Distrital es en pocas palabras la columna vertebral de esta, pues implica la manera de entender, abordar y hacerle frente al problema objeto de este documento: las desigualdades existentes en la Universidad Distrital por razón de género y diversidad sexual. En ese sentido, atendiendo a la multicausalidad de este fenómeno desde sus aspectos socio-histórico, diferencial, territorial y de Derechos Humanos, el enfoque de esta política se nutre de cinco (5) perspectivas en concordancia con estos.

Enfoque de género

Enfoque de género: “(...) permite analizar cómo el sistema sexo-género se ha traducido en impactos diferenciales entre ambos sexos mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones” (CONPES D.C. 14, 2020 p.36).

Enfoque intercultural

La interculturalidad en sentido práctico se refiere a la apuesta activa de procesos de intercambio “que permiten construir espacios de encuentro entre seres y saberes, sentidos y prácticas distintas” (Walsh, 2005, p.45). Se asume como la necesidad de tener una postura política frente a las relaciones dominantes del poder y el reconocimiento por medio de los mismos pueblos y de lo que estos entienden como “lo propio en torno a las identidades diferencias y conocimientos” (Torres, 2020 citando a Walsh, 2005, p.61). Lo anterior hace referencia a la existencia de una academia que contemple una “política epistémica” en torno a la interculturalidad con miras a transformar los diseños coloniales que establecen el conocimiento de los pueblos como un saber moderno frente a la universalidad. Este saber se orienta en reformular el qué, el porqué y el para qué del conocimiento y en construir una nueva condición social del saber, el ser y el poder.

En la realidad de la educación superior se acude a comprender una triada que inicia con el reconocimiento de la diversidad, continúa con el diálogo con la misma, para dar lugar al intercambio de ideas, conocimientos y propuestas de construcción colectiva.

Enfoque diferencial

El enfoque diferencial es un método de análisis y guía de acción que permite generar una lectura de la realidad, teniendo en cuenta la existencia de formas de discriminación hacia grupos considerados diferentes a la sociedad hegemónica (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia, s.f.). Bajo esta premisa, este enfoque busca una visión que permita dar un marco explicativo y comprensivo de los grupos históricamente excluidos y marginados considerando las condiciones de vulnerabilidad y la posibilidad de establecer acciones específicas que solventen dicha realidad.

Enfoque interseccional

En el campo metodológico, el enfoque interseccional permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio basados en condiciones sociohistóricas como el género, el sexo, la etnia, la clase y la discapacidad; visibilizando la presencia simultánea de estas sobre los grupos sociales históricamente vulnerados con capacidad de crear *experiencias sustantivamente diferentes* permite, además, “establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos” (AWID, 2004); evidencian la profundización de la segregación y la desigualdad de manera sistemática y dinámica en la vida social.

Partir de una enfoque interseccional para comprender, abordar y hacerle frente al fenómeno de la desigualdad, la discriminación y la violación de derechos humanos dentro de la Universidad por razones de género, sexo, etnia, clase, discapacidad, etapa vital entre otros, es indispensable para atender a la multicausalidad de este y ver de manera íntegra la complejidad y especificidad de los asuntos de los derechos de las mujeres y las diversidades, incluyendo la dimensión estructural y dinámica de la interacción sociedad-institución (Ibid, 2014).

Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque basado en derechos humanos está fundamentado en los valores, principios y normas universales propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos. La incorporación de los derechos humanos en el ámbito de la cooperación para el desarrollo ha ido paralela al desarrollo de los propios derechos, así como a cambios sustanciales en las formas de entender y de trabajar en cooperación (Red EnDerechos, 2011).

Dentro de la Universidad un EBDH-Enfoque Basado en Derechos Humanos, es esencial para crear mecanismos que atiendan a la vulneración de los derechos desde el inicio, orientando una restauración eficaz que genere una protección inmediata, pero también una alternativa de justicia y reparación a las víctimas. También, al crearse un EBDH se propicia la construcción de herramientas pedagógicas para generar una cultura de derechos con diversos enfoques que pueda cambiar los imaginarios colectivos de cada integrante de la Universidad en los estamentos donde este pueda llegar a tener alcance y garantizar así mismo la no repetición de varias vulneraciones y violencias dentro de la Universidad.

Enfoque territorial

Comprendiendo la UDFJC como una institución multicampus, dada su presencia en diversas zonas de la ciudad con facultades/sedes que constituyen nuevos territorios, su relación con la construcción de ciudad-región, la extensión y proyección social, las prácticas pedagógicas y demás escenarios en los que fuera del claustro participa la comunidad universitaria, este enfoque permite reconocer las necesidades, características y particularidades de cada territorio, la forma en que las mujeres y las diversidades los habitan y construyen sus relaciones comunitarias desde los aspectos sociocultural, económico, académico, investigativo y político.

El enfoque nos permite atender la problemática mediante la creación de entornos seguros basados en la redistribución, equidad, igualdad y no discriminación de cara a garantizar la sostenibilidad socio-territorial desde los Derechos Humanos.



Mikhail
Autor

VI. Principios

Por su parte, los principios son las directrices bajo las cuales se debe motivar toda acción emprendida por los diferentes actores encargados del sostenimiento, cumplimiento y evaluación de esta política, de modo que se pueda asegurar que estén en concordancia con el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y las diversidades.

Prevención, protección y restablecimiento de derechos

Se debe garantizar la atención integral ante el fenómeno de desigualdad, discriminación y vulneración de derechos de las mujeres y diversidades en todos los aspectos de la vida universitaria, es decir, en los campos laborales, académicos, culturales, sociales, políticos y económicos. El restablecimiento de derechos tiene que ser la guía de acción que busque proteger efectivamente a la persona victimizada; toda acción enmarcada para esto se considera primordial para la protección de la vida, la integridad física, psicológica y moral; la libertad y la seguridad de las personas. Atendiendo a sus necesidades, de acuerdo con sus características particulares, de tal manera que se reduzcan el impacto y las consecuencias físicas, mentales, emocionales, académicas, laborales y sociales derivadas de la violencia que ha vulnerado sus derechos, orientado siempre a garantizar la no repetición.

Igualdad, equidad y no discriminación

La existencia y normalización de las violencias basadas en género, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, religión y demás, es evidencia de una sociedad construida desde las desigualdades, donde unos sujetos que cuentan con ciertas características son privilegiados en tanto acceso y garantía de derechos. Es por esto que la igualdad en derechos, implica la no discriminación a razón de las diferencias expuestas anteriormente, reconociendo que todas las personas son sujetos de derechos. Sin embargo, no se puede desconocer la existencia histórica de violencias múltiples en los sectores e individuos de la comunidad universitaria, según sus particularidades, esto debe ser tenido en cuenta para los caminos a la reparación y garantía de acceso a los derechos humanos para que se haga de manera equitativa.

Solidaridad

La Solidaridad en la política de género debe ser un ejercicio clave, partiendo de la necesidad de romper con los valores individualizantes que se imponen desde la cultura patriarcal; construir nuevas formas de relacionarse como comunidad universitaria permitirá avanzar de manera colectiva en la construcción de una universidad equitativa y libre de violencias, creando tejidos y vínculos sociales que permitan reconocer la necesidad de la igualdad de género y hacerla práctica, para avanzar en la transformación de la sociedad.

Así mismo, las relaciones solidarias deben permitir que la comunidad aporte a la supervivencia de quienes son víctimas de violencias, velar por la prevención y no repetición. Las formas de cooperación social con enfoque de género deben conceder recursos para cubrir las necesidades básicas de superación y aprendizaje para quienes no los poseen.

Diversidad y respeto activo por la diferencia

La Institución realizará acciones específicas para el reconocimiento, promoción y protección de la diversidad y pluralidad de todas las personas que hacen parte de la comunidad universitaria, desde un abordaje interseccional que reconozca, además de la segregación de género, otros factores de discriminación a razón de categorías identitarias o factores diferenciales, como el origen étnico, la clase social, condiciones de discapacidad, edad, entre otras.

Participación

Comprendida desde la titularidad que le otorga consagrarse como derecho, esta se entiende como un proceso individual, grupal, colectivo y comunicativo de construcción de lo público, encaminado a la posibilidad y capacidad de intervenir en la toma de decisiones sobre lo común desde la comprensión, el encuentro y la diversidad (Cuaderno El Arte: Camino para la Participación, Una aproximación desde lo dramático y lo sonoro, de la Secretaría Distrital de Integración Social (2011, p. 13).)

En este sentido, participar quiere decir hacer parte de, convocar, informar, construir, vivir y sentir con el otro. Por esta razón, una apuesta política en la educación superior es fortalecer procesos pedagógicos que potencien la capacidad de agencia y la organización, comprendiéndolas como estrategias que tiene cada individuo para transformarse a sí mismo y transformar su realidad (Estrada, M. V 2000).

VII. Objetivo general

Generar condiciones para la eliminación de las brechas de desigualdad, inequidad, discriminación y violencias hacia las mujeres, las diversidades sexuales y de género, impactando en la transformación de la cultura de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.





Rosemary Ketchum
Autora

VIII. Dimensiones de la política

De acuerdo con la fase de agendamiento de la política, en la que se ha dado prioridad al proceso participativo de construcción por parte de todos los estamentos que componen la comunidad universitaria y dentro de la cual se encuentran los diferentes eventos académicos, grupos focales, conversaciones, iniciativas estudiantiles, docentes y trabajadoras, junto a la sistematización de los foros institucionales sobre género y diversidades sexuales llevados a cabo en cada una de las facultades/sedes y en los posgrados de la Universidad, se enmarca la definición de las dimensiones como expresión de los aportes elaborados durante los últimos dos años.

En este apartado cobran relevancia las iniciativas docentes y sus contribuciones desde un enfoque de derechos holísticos que contempla no solo la titularidad de los Derechos Humanos sino los elementos que complejizan su ejercicio y garantía, entendiendo que “Los derechos humanos se fundamentan en el Estado de derecho. Por ende, los indicadores deberán captar el grado de compromiso y capacidad de los gobiernos para traducir lo normativo a la realidad” (Tomasevski, 2004, p. 154). En este sentido, las instituciones educativas, como expresión del ámbito de lo público, deben evidenciar el cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de hacer tangibles y reales las condiciones para la plena realización de los sujetos de derechos.



Según lo anterior, se parte de los indicadores del derecho a la educación, toda vez que ellos reflejan el fortalecimiento institucional desde un enfoque de derechos, comprendiéndolos como: a) la **asequibilidad**, de la educación desde el derecho civil y político en la garantía de las libertades, como derecho social y económico en la gratuidad y como derecho cultural en el reconocimiento y diálogo con la diversidad; b) la **accesibilidad**, como el derecho de todas las personas a acceder a ella, sin ningún tipo de discriminación; c) la **aceptabilidad**, la cual enmarca criterios de calidad e inclusión; y finalmente, la **adaptabilidad**, que consiste en la adaptación a las realidades de los sujetos, en un proceso progresivo hacia el cumplimiento de todos los derechos humanos (Tomasevski, 2004).

Desde este marco inicial se engloban las dimensiones que se presentan a continuación, todas ellas contemplando la necesidad de incorporación y puesta en marcha de las definiciones, principios, enfoques y objetivos de la política de género y diversidades sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas:

- **Fortalecimiento institucional:** Acciones para contribuir al mejoramiento de los diseños institucionales, estructura organizativa, procesos, procedimientos, prácticas y normativa interna, que permitan la materialización de los derechos de las mujeres y de las

diversidades sexuales y de género, así como el cumplimiento de los indicadores del derecho a la educación en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación

- **Educación y comunicación para la transformación cultural:** Esta dimensión contempla todas aquellas alusiones, recomendaciones y solicitudes de la comunidad universitaria en los procesos de sensibilización, pedagogía, formación y difusión, a toda la comunidad universitaria, sobre el reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en medio de contextos de inequidad, indiferencia, discriminación y normalización de la violencia.
- **Academia: currículo, investigación y extensión:** Hace énfasis en la necesidad de permear el currículo, favorecer la producción académica e investigativa, la extensión y proyección social desde los estudios de género, en condiciones de paridad y equidad.
- **UD libre de VBG y discriminación:** Contempla todos los esfuerzos para la eliminación de las violencias basadas en género y la discriminación en miras a la transformación de la cultura patriarcal, desde el fortalecimiento de los ámbitos de prevención, cuidado, promoción, atención especializada, denuncia, no revictimización, sanción de las VBG y la discriminación al interior de la Institución.
- **Equidad y dignidad en el ambiente laboral:** Todas las acciones encaminadas a lograr ambientes laborales que promuevan la libertad, la autonomía, la paridad, el respeto y la garantía de los derechos de docentes, cuerpo administrativo y personal tercerizado en la Universidad en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación.
- **Participación y agenciamiento:** Se refiere al ámbito de fortalecimiento y garantía de la participación de la comunidad universitaria, reconociendo a todas las personas que la integran como sujetos políticos y de derechos que desempeñan un rol social e institucional desde un marco de posibilidades de acción en su realidad.
- A través del ejercicio de participación activa y vinculante, los sujetos fortalecen sus capacidades de agenciamiento, es decir, de manifestar su individualidad y colectividad como agentes de transformación ante las lógicas de desigualdad, inequidad, discriminación y violencia.



VIVAS
LIBRES

SI MUERO SOY
...
ULTIMA

TE CANSAS DE...

Andy Pozos
Autora

IX. Ejes de la política

De acuerdo con el apoyo técnico brindado por la Secretaría Distrital de la Mujer, en la elaboración de los ejes estructurales para la transversalización de género, se propone enmarcar las diferentes metas, indicadores y acciones de la política de acuerdo con el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad, el cual divide los diferentes campos de acción institucionales en macroprocesos. De esta manera se busca garantizar que la incorporación de todas las estrategias se desarrolle de acuerdo con el funcionamiento preciso de la Institución, señalando las respectivas responsabilidades de las instancias involucradas. Lo anterior, siguiendo las orientaciones de los *“Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva”*, así como el *“Lineamiento de Enfoque e Identidades de Género para la Educación Superior Inclusiva”*, desarrollados por el Ministerio de Educación y los *“Lineamientos para la transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres en el Distrito Capital”*, a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de líneas de transversalización de género estratégicas.

En este sentido se proponen los siguientes ejes estructurales que orientarán los planes, programas, proyectos, acciones generales y específicas de la política, transversalizados por las diferentes dimensiones definidas de acuerdo con las realidades de la Institución e identificadas en la fase de agendamiento. Los mismos deberán ser nutridos por las líneas o metas propuestas que se especificarán en la imagen correspondiente.

1. **Misional.** Al tratarse de un eje referido a la misionalidad de la Universidad, deberá propender por incluir criterios de calidad sensibles al género y las diversidades sexuales en los proyectos curriculares, institutos y dependencias en las cuales recae la responsabilidad de brindar una formación integral que promueva el cierre de brechas de género. En este sentido, la gestión de la docencia, de la investigación y la extensión y proyección social.
2. **Direccionamiento Estratégico.** Este eje enfatiza en la necesidad de que, en su planeación, la Institución permita brindar soluciones asertivas a las problemáticas de las mujeres, las diversidades sexuales y de género que hacen parte de la comunidad universitaria.

En ese sentido engloba las instancias a través de las cuales la Universidad genera los lineamientos para el direccionamiento de todos los procesos y está compuesto por la planeación estratégica e institucional, la gestión integrada, comunicaciones, autoevaluación y acreditación y la interinstitucionalización e internacionalización.

3. **Apoyo a lo misional.** Este eje se centra en la incorporación de acciones de reconocimiento y garantía de derechos de las mujeres y las diversidades sexuales dentro de los procesos necesarios para gestionar los recursos institucionales que soportan el desarrollo de las actividades misionales y demás acciones derivadas. De esta manera, aborda aspectos como admisiones, acompañamiento académico, bienestar, gestión de la información bibliográfica, gestión de laboratorio y atención a la ciudadanía.
4. **Gestión de recursos.** Integra la gestión de los sistemas de información y las telecomunicaciones, la gestión y desarrollo del talento humano, la gestión documental, la gestión de infraestructura física, la gestión de recursos financieros, la gestión contractual y la gestión jurídica, incluyendo los procesos necesarios para gestionar los recursos institucionales que soportan el funcionamiento de la Institución.
5. **Evaluación y Control.** Incluye la gestión de evaluación y control de los diferentes procesos de la Institución, así como el control disciplinario referente a las conductas de quienes integran la comunidad universitaria.



| Misional | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Vicerrectoría Académica, Decanaturas de Facultades, Dirección Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico CIDC, Coordinaciones de Unidades de Investigación por Facultad, Dirección IDEXUD, Dirección ILUD, Dirección IPAZUD, Coordinadores Unidades de Extensión y Proyección Social por Facultad. | | |
| Dimensiones | Líneas (lo que se quiere lograr) | Acciones (cómo se va a lograr) |
| Fortalecimiento institucional. | Eliminación de la segregación horizontal de género en el acceso a programas de educación superior. | Facilitar e incrementar el número de aspirantes, admitidos, estudiantes y graduandos de mujeres, diversidades sexuales y de género. Acciones afirmativas de ingreso, permanencia y graduación para mujeres, diversidades sexuales y de género en todos los niveles y profesiones de educación superior. |
| Educación Y comunicación para la transformación cultural. | Promoción de una cultura académica no androcéntrica, en la que se realicen acciones de reconocimiento de los saberes producidos con, por y para las mujeres y las diversidades sexuales y de género. Formación integral de profesionales. Fomentar la investigación, innovación y creación artística y cultural y generación de conocimiento sobre género y diversidad sexual, a través de programas de estímulos y reconocimiento. | Promover programas de reconocimiento y fortalecimiento de los aportes de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y de la vida social. Fomentar el desarrollo de habilidades sociales basadas en el reconocimiento de la diferencia, la igualdad, la equidad y la no discriminación. Realizar programas que fomenten la generación de conocimiento, así como la expresión artística y cultural frente a género y diversidades sexuales. |
| Academia, currículo e investigación. | Promover una educación no sexista a través del diseño e implementación de estrategias para la transformación de las prácticas pedagógicas, diseños curriculares, creación de contenidos, metodologías y didácticas desde los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diversidades sexuales. | Generar espacios y prácticas pedagógicas y didácticas de construcción y renovación del currículo y la investigación con enfoque de género y de las diversidades sexuales. Promover el desarrollo de proyectos de investigación y extensión sobre género y diversidades sexuales. |
| UD libre de violencias. | Ampliar la formación, investigación y extensión sobre las violencias basadas en género y la discriminación. | Fortalecer competencias para la prevención y atención de violencias basadas en género, por medio de la inclusión de contenidos curriculares, realización de investigaciones, creación de diagnósticos internos y externos, realización de actividades de extensión y proyección social. Promover el desarrollo de proyectos de investigación y extensión sobre violencias basadas en género y discriminación. |
| Equidad y dignidad en el ambiente laboral. | Generar entornos laborales de equidad, igualdad, no discriminación y eliminación de las violencias en contra de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en la formación, investigación y extensión. | Promover cambios para la transformación de la cultura organizacional que impacten las diferentes áreas de la Universidad. |
| Participación y agenciamiento. | Impulsar y fortalecer el aspecto participativo en los diferentes programas y proyectos de la Institución hacia la comunidad, invitando a la eliminación de la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad. | Garantizar la participación de las mujeres y las diversidades sexuales en la formación, investigación, extensión y proyección social, generando estímulos y reconocimientos. |

| Direccionamiento Estratégico | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Consejo Superior Universitario, Rectoría, Vicerrectorías, Decanaturas, Secretaría General, Jefatura de Oficina Asesora de Planeación y Control, Oficina de Autoevaluación y Acreditación, Sección de Publicaciones, Emisora LAUD 90.4 FM, Dirección Centro de Relaciones Interinstitucionales CERI | | |
| Dimensiones | Líneas | Acciones |
| Fortalecimiento institucional. | <p>Disminuir las brechas socioeconómicas y culturales entre hombres, mujeres y diversidades al interior de la Institución.</p> <p>Planeación estratégica, institucional y financiera para la incorporación del enfoque de género.</p> | <p>Formulación e implementación de planes, programas y proyectos con enfoque de género.</p> <p>Construir indicadores de gestión que permitan el seguimiento de los procesos encaminados a garantizar condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres, diversidades sexuales y de género.</p> <p>Implementación de baterías de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad en clave de género.</p> <p>Diseño de planes, programas y estrategias que involucren a las infancias en la vida universitaria, teniendo en cuenta la situación de las maternidades y paternidades.</p> <p>Diseño e implementación de instrumentos de captura de información con enfoque de género en todas las esferas y estamentos de la comunidad universitaria.</p> <p>Fijar indicadores en temas de género en cada dependencia para evaluar su cumplimiento y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento.</p> <p>Articular el proceso de acreditación de la Institución a las metas e indicadores en materia de género a nivel distrital y nacional.</p> |
| Educación Y comunicación para la transformación cultural. | Incorporación del enfoque de género en el sistema de comunicaciones de la Institución. | <p>Crear estrategias de comunicación y ajustar canales de difusión para el conocimiento de la política de género y la sensibilización permanente sobre los principios de equidad, igualdad, no discriminación y eliminación de las violencias en contra de las mujeres y las diversidades sexuales.</p> <p>Promover el uso de un lenguaje incluyente desde un enfoque de género y diversidad sexual.</p> |
| Academia, currículo e investigación. | Realización de estudios e investigaciones que den cuenta de las condiciones de igualdad y equidad de género en la Institución. | Líneas base, diagnósticos, estudios e investigaciones con enfoque de género y enfoque de derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, en perspectiva interseccional, sobre los procesos de implementación de la política institucional de género. |
| UD libre de violencias. | Promover y garantizar el derecho de las mujeres, hombres, las diversidades sexuales y de género a vivir una vida libre de violencias y discriminación. | <p>Revisión y adecuación de normas y reglamentos frente a procesos disciplinarios y sancionatorios para garantizar espacios libres de violencias y discriminación.</p> <p>Implementar las modificaciones al Estatuto general y el Estatuto estudiantil propuestas por el Comité para la equidad de géneros y diversidades sexuales.</p> |
| Equidad y dignidad en el ambiente laboral. | <p>Disminución de la brecha de género existente en la vinculación de docentes y cuerpo administrativo mediante la equidad y paridad laboral.</p> <p>Planeación y programación con enfoque de género para el talento humano.</p> | <p>Generar acciones afirmativas para fomentar el incremento de mujeres en la planta docente, en la vinculación especial, planta administrativa y contratistas.</p> <p>Fortalecer y propiciar las condiciones de igualdad en vinculación contractual y salarial entre hombres, mujeres y diversidades.</p> <p>Realizar una planeación y programación desde el enfoque de género en los procesos que implican la gestión del talento humano.</p> |

| Direccionamiento Estratégico | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Consejo Superior Universitario, Rectoría, Vicerrectorías, Decanaturas, Secretaría General, Jefatura de Oficina Asesora de Planeación y Control, Oficina de Autoevaluación y Acreditación, Sección de Publicaciones, Emisora LAUD 90.4 FM, Dirección Centro de Relaciones Interinstitucionales CERI | | |
| Dimensiones | Líneas | Acciones |
| Participación y agenciamiento. | Implementación de acciones afirmativas que garanticen la participación y representación de las mujeres, diversidades sexuales y de género desde un abordaje interseccional, en las diferentes instancias decisorias y consultivas de la Universidad. | <p>Garantizar la participación y representación de las mujeres y diversidades sexuales en los diferentes instancias decisorias y consultivas de la Universidad.</p> <p>Implementar y fortalecer estrategias de participación de los y las egresadas en los diferentes cuerpos colegiados, comités, mesas de trabajo, asamblea universitaria.</p> <p>Promover la participación efectiva de las mujeres en los entornos laborales.</p> |

| Apoyo a lo misional | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Vicerrectoría Académica, Decanaturas, Secretarías Académicas, Dirección de Bienestar Institucional, Jefatura sección Biblioteca, Coordinaciones de Laboratorios por Facultades, Secretaría General, Jefatura de la Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano | | |
| Dimensiones | Líneas | Acciones |
| Fortalecimiento institucional. | Promover el acceso a la Institución por parte de mujeres, hombres y diversidades sexuales a carreras no tradicionales.w | Diseñar e implementar mecanismos que promuevan la inscripción de aspirantes mujeres, diversidades sexuales y hombres a los programas académicos no tradicionales, en los que históricamente ha existido un género prevalente. |
| Educación Y comunicación para la transformación cultural. | <p>Formación integral de toda la comunidad universitaria para el reconocimiento y la garantía de los derechos de las mujeres y diversidades sexuales.</p> <p>Garantía de derechos sexuales y reproductivos, así como de servicios de bienestar y salud con enfoque de género y diversidad sexual para la comunidad universitaria.</p> <p>Publicar y divulgar documentos y archivos de valor para mujeres y diversidades sexuales, construyendo una cultura de transparencia</p> | <p>Promover la formación permanente del personal docente y administrativo en materia de equidad de género y diversidades sexuales.</p> <p>Incorporar el enfoque de género en la atención integral a la ciudadanía en cada instancia donde recaer dicha acción.</p> <p>Generar programas para la corresponsabilidad del trabajo de cuidado, de manera que se posibilite la conciliación real de la vida familiar, académica y laboral para toda la comunidad universitaria: mujeres, hombres, diversidades sexuales.</p> <p>Promover programas de la salud sexual y reproductiva de la comunidad universitaria, encaminados a minimizar la ocurrencia de embarazos no deseados y la garantía del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.</p> <p>Coordinar la publicación y amplia difusión interna y externa de los documentos y archivos de valor para las mujeres y las diversidades sexuales.</p> |

| Apoyo a lo misional | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Vicerrectoría Académica, Decanaturas, Secretarías Académicas, Dirección de Bienestar Institucional, Jefatura sección Biblioteca, Coordinaciones de Laboratorios por Facultades, Secretaría General, Jefatura de la Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano | | |
| Dimensiones | Líneas | Acciones |
| Equidad y dignidad en el ambiente laboral. | Creación de estrategias que promuevan la equidad de género y espacios laborales libres de discriminación para el talento humano de la comunidad universitaria. | <p>Generar espacios de inducción y reinducción tanto para docentes (planta y de vinculación especial) como para administrativos (de planta, contratistas e incluso el personal tercerizado). en materia de equidad de género, diversidades sexuales y atención al ciudadano.</p> <p>Capacitar regularmente al talento humano sobre los componentes técnicos y conceptuales de la política.</p> <p>Generar condiciones de bienestar para el desarrollo de las actividades laborales del talento humano con condiciones de equidad y dignidad que posibiliten la conciliación real de la vida familiar, académica y laboral para toda la comunidad universitaria.</p> <p>Promover compensaciones y beneficios extrasalariales desde un enfoque diferencial, para mujeres y diversidades sexuales</p> |
| Academia, currículo e investigación. | Incorporación del enfoque de género en la malla curricular, la producción académica y científica y la extensión. | <p>Puesta en marcha de contenidos curriculares y cátedras institucionales que promuevan la equidad de género y las diversidades sexuales.</p> <p>Visibilizar, fortalecer y promover la producción académica de mujeres y diversidades al interior de la Institución desde el currículo, los semilleros, grupos de estudios y demás.</p> <p>Programas de posgrado y extensión enfocados al reconocimiento y abordaje de las violencias basadas en género, sus orígenes y la forma de avanzar en su erradicación social. Esto es muy específico.</p> <p>Fomentar una práctica archivística con enfoque de género en los procesos de gestión documental, utilizando un lenguaje no sexista e indexación de la información promoviendo la preservación de la memoria de las mujeres.</p> <p>Incorporar el enfoque de género en la gestión de la información bibliográfica que asegure la conservación de la memoria institucional y la evidencia en la defensa jurídica de la entidad, teniendo particular atención en tener desagregada por sexo y género.</p> |
| UD libre de violencias. | <p>Fortalecimiento continuo a los ámbitos de promoción, prevención, atención, denuncia y reparación de las violencias basadas en género.</p> <p>Fortalecimiento del Centro de Bienestar Institucional en las áreas especializadas en equidad de género.</p> | <p>Garantizar espacios seguros para todas las personas que integran la vida universitaria.</p> <p>Actualizar permanentemente el protocolo para la atención de violencias basadas en género y violencia sexual.</p> <p>Consolidación de la atención especializada para la recepción de denuncias y atención inicial psicológica y jurídica de violencias basadas en género de manera rápida y eficaz para todas las personas que integran la comunidad universitaria.</p> <p>Fortalecer estrategias, campañas, sensibilizaciones y capacitaciones en materia de la promoción y prevención de las VBG a toda la comunidad universitaria.</p> <p>Ampliar el alcance de las medidas disciplinarias de atención a VBG a todo el personal contratado en la Institución, sin importar su tipo de vinculación.</p> <p>Formular e implementar planes de prevención en violencias basadas en género.</p> <p>Garantizar la contratación de personal especializado y con experiencia en el manejo de violencias de género.</p> |
| Participación y agenciamiento. | Fortalecimiento de las capacidades de los sujetos individuales y colectivos para erradicar las desigualdades por razón de género o diversidad mediante las acciones de participación activa. | Hacer partícipe de manera activa y vinculante a la comunidad universitaria en los procesos de construcción, implementación de los proyectos de formación, investigación y extensión y proyección social con enfoque de género. |

| Gestión de recursos | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Rectoría, Jefatura Oficina Red de Datos UDNET, Jefatura Oficina Asesora de Sistemas, Dirección Red de Investigaciones en Tecnología Avanzada RITA, Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Jefatura División Recursos Humanos, Jefatura Sección Novedades, Secretaría General, Jefatura Sección de Actas, Archivo y Microfilmación, Jefatura División de Recursos Físicos, Jefatura Sección de Compras, Jefatura Almacén e Inventarios, Jefatura Sección de Recursos Financieros, Jefatura Sección de Contabilidad, Jefatura Sección de Presupuesto, Tesorería General, Jefatura Oficina Asesora Jurídica. | | |
| Dimensiones | Líneas | Acciones |
| Fortalecimiento institucional. | Incorporación del enfoque de género en sistemas de gestión, información, infraestructura, financiación, talento humano y componente jurídico. | <p>Incorporar indicadores sensibles al género como criterio de la calidad estadística.</p> <p>Modificar los sistemas de información para que puedan registrarse los indicadores de género.</p> <p>Generar y consultar información estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. Con el fin de contar información integral para la formulación y seguimiento de políticas diseñadas para dar solución a las necesidades de la población.</p> <p>Incluir el enfoque de género como un criterio de calidad en el momento de realizar adecuaciones locativas, de tal manera que los diseños de dichas adecuaciones tengan en cuenta las brechas de género existentes y su implementación tenga como objetivo su superación.</p> <p>Formulación e implementación de presupuestos sensibles al género.</p> <p>Revisión y adecuación de normas y reglamentos de la Universidad en pro de la equidad de género y diversidad sexual.</p> |
| UD libre de violencias. | Promover la erradicación de las prácticas cotidianas sexistas y las violencias de género. | Revisión y adecuación de normas y reglamentos para tener en cuenta procesos disciplinarios para garantizar espacios educativos libres de violencias y discriminación. |
| Equidad y dignidad en el ambiente laboral. | <p>Eliminación de la segregación vertical de género.</p> <p>Condiciones laborales dignas y equitativas.</p> | <p>Promoción del acceso de mujeres, población sexualmente diversa y no binaria, a cargos docentes, administrativos y directivos en la Universidad Distrital en condiciones de equidad, desde un abordaje interseccional que reconozca, además de la segregación de género, otros factores de discriminación a razón de categorías identitarias o factores diferenciales como el origen étnico, la clase social, condiciones de discapacidad, edad, entre otras.</p> <p>Generar condiciones laborales y oportunidades de promoción equitativa para las mujeres, diversidades sexuales y de género en la docencia y cargos administrativos.</p> |
| Participación y agenciamiento. | Participación en el ambiente laboral. | Implementar prácticas para procesos de contratación con enfoque de género que promuevan la participación o emprendimientos de mujeres y diversidades sexuales. |

| Evaluación y control | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsables: Rectoría, Oficina Asesora de Control Interno, Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Oficina Asesora Jurídica, Decanaturas, Vicerrectoría Académica. | | |
| Dimensiones | Líneas | Acciones |
| Fortalecimiento institucional. | <p>Evaluación del impacto de la implementación de planes, proyectos y estrategias de acuerdo con los indicadores sensibles al género.</p> <p>Fortalecimiento de las áreas de control disciplinario para la debida incorporación del enfoque de género en los expedientes referidos a VBG</p> | <p>Evaluar el impacto del enfoque de género y diferencial en la planificación anual de la gestión de Universidad.</p> <p>Evaluar el cumplimiento de indicadores en temas de género en cada dependencia para y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento.</p> <p>Articular con entes internos y externos para generar asesoría, evaluación y seguimiento a las acciones afirmativas implementadas.</p> <p>Garantizar la contratación de personal especializado y con experiencia en el manejo de violencias de género.</p> |
| Educación y comunicación para la transformación cultural. | <p>Generación de estrategias para la autoevaluación y evaluación de las apuestas comunicativas y de formación en el marco de la transformación cultural.</p> | <p>Retroalimentar mediante la evaluación y autoevaluación las estrategias comunicativas y de formación con enfoque de género y diversidad.</p> <p>Recuperar la información de la autoevaluación y evaluación para mejorar las estrategias de comunicación.</p> |
| Academia, currículo e investigación. | <p>Fomentar la investigación y reflexión académica en temas de género y diversidad sexual.</p> | <p>Fijar metas cuantitativas y cualitativas en la producción académica de cara a analizar la disminución de la brecha académica de género.</p> <p>Evaluar la implementación de las líneas y cátedras de género institucionales.</p> |
| UD libre de violencias. | <p>Evaluación y control de los diferentes procesos de la Institución, así como el control disciplinario referente a las conductas de quienes integran la comunidad universitaria.</p> | <p>Fijar criterios en la evaluación docente, que determinen la continuidad de docentes que incurran en violencias basadas en género y diversidad.</p> <p>Fijar indicadores en la calidad de servicio que determinen la continuidad de funcionarios que incurran en violencias basadas en género y diversidad</p> <p>Desarrollar acciones efectivas y articuladas para la prevención, atención, reparación y no repetición de violencias de género o hechos de discriminación en toda la comunidad universitaria.</p> <p>Brindar garantías para la no repetición y la prevención de la revictimización de las personas que denuncian hechos de violencias basadas en género o discriminación, mediante una ruta de denuncia.</p> <p>Implementar a nivel general la Resolución 012 del nueve (09) de marzo de 2022 del Consejo de Facultad de Ciencias y Educación.</p> |
| Equidad y dignidad en el ambiente laboral. | <p>Adecuación institucional de los procesos de evaluación y control en todos los tipos de contratación para eliminar desigualdades de género.</p> | <p>Implementar las modificaciones del estatuto general y el estatuto docente propuestas por el Comité para la equidad de géneros y diversidades sexuales.</p> <p>Hacer el seguimiento al alcance de las medidas disciplinarias sobre VBG a todo el personal contratado en la Institución, según su tipo de vinculación.</p> |
| Participación y agenciamiento. | <p>Realizar seguimiento y evaluación a la incorporación del enfoque de género en los proyectos, planes, programas o estrategias desarrolladas por la Universidad.</p> | <p>Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y presupuesto de los proyectos, planes, programas y proyectos que contemplen el tema de género y diversidades sexuales.</p> |

Responsables

La implementación de las acciones que contempla la Política de Género y Diversidades Sexuales estará a cargo de las directivas líderes y gestoras de los macroprocesos reconocidos en el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en articulación con el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, creado por la Resolución Rectoral 174 de 2020 y modificado por la Resolución de Rectoría No. 148 de 2022, siendo estas las que rigen sus actuales funciones, susceptibles a modificación de acuerdo con las necesidades de las fases de la política y/o la determinación del mismo. Sin embargo, el Comité liderará las acciones de avance en cada una de las orientaciones consignadas.

Por otro lado, se señala la necesidad de que los Consejos Superior, Académico, de facultades y curriculares, además de los distintos órganos colegiados existentes y las coordinaciones de los proyectos de pregrado y posgrado de la Institución se incorporen en las diferentes responsabilidades que atañen a cada uno de los ejes y dimensiones presentadas, dentro de las correspondientes líneas y acciones generales.

Asistencia Técnica

La Universidad Distrital FJC, desde sus diferentes áreas, y especialmente el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales podrán solicitar asistencia técnica para la transversalización de los enfoques de género y diferencial a entidades y organismos especializados en el tema.

Financiación

La financiación de la Política se garantizará en la formulación de los proyectos de inversión durante cada vigencia y dentro de las proyecciones anuales en el presupuesto de funcionamiento. Asimismo, la estructura administrativa de la Institución diseñará y ejecutará presupuestos anuales sensibles al género y las diversidades sexuales que aporten al cumplimiento de las acciones previstas para la implementación.

Plan de acción

El Comité de Equidad de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad, en cabeza de la Rectoría, convocará a una mesa de trabajo con la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Oficina Asesora de Planeación y Control para realizar una propuesta de plan anual de acción de la Política, el cual estará articulado a la planeación de la Universidad (estratégico, indicativo, institucional). Este plan será presentado para su análisis y retroalimentación. Finalmente, la Rectoría lo presentará al Consejo Superior Universitario para su aprobación. Así mismo, estas dependencias administrativas, además de las que sean requeridas en el ejercicio, trabajarán en la priorización de acciones, diseño de metas e indicadores para las acciones de la política a lo largo de los años de vigencia (2022-2030).

Seguimiento

Este proceso deberá realizarse de acuerdo con los lineamientos, estrategias, metas e indicadores establecidos en la planeación de la Política y durante todo el proceso de implementación. El Comité de equidad de géneros y diversidades sexuales, en cabeza de la Rectoría, deberá orientar y direccionar las responsabilidades en el proceso dentro de la estructura administrativa institucional.

Evaluación

La Política de género y diversidades sexuales será evaluada por los menos dos veces en un periodo de ocho años. Cada evaluación deberá realizarse acorde con el cambio de los periodos administrativos (4 años). La evaluación estará en cabeza de la Rectoría y el Comité de Equidad de Género y Diversidades Sexuales con el apoyo técnico de entidades y organismos pertinentes. Los tipos de evaluación contemplarán un periodo intermedio (durante su implementación) y posterior a su ejecución, de acuerdo con sus impactos o productos y resultados.

Referentes

- Alcántara, E. (2013). Identidad Sexual/Rol de Género. *Debate Feminista*, 47, pp. 172-201. https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/990/881
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política Colombiana. Colombia.
- Association for Women's Rights in Development - AWID. Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Derechos de las mujeres y cambio económico.
- Bernal-Camargo, D., & Padilla-Muñoz, A. (2018). Los sujetos de especial protección: Construcción de una categoría jurídica a partir de la Constitución Política Colombiana de 1991. *Revista Jurídicas*, 15(1), 46-64.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.
- CONPES 14. (2020). Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito. Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-282 de 2008 Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2020). *Guía para la inclusión del enfoque diferencial e Interseccional*.
- Departamento Nacional de Planeación (2013). CONPES 161 del 2013. Equidad de Género para las mujeres.
- Díaz, K. (2018). El género líquido: propuesta filosófica y ruptura con el paradigma de la identidad de género. *Revista FOLHMYP*, 11, 17-32.
- Estrada, M. V., Madrid, M. E., Gil, L. M. (2000). La participación está en juego. Bogotá. Fundación Antonio Restrepo Barco – Unicef.

- Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? En N. Fraser, & J. Butler, ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate entre marxismo y feminismo (págs. 23-66). Traficantes de sueños.
- Gallo, N. E., Meneses, Y. A., & Minotta, C. (2014). Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial. *Investigación & desarrollo*, 22(2), 360-401.
- Lagarde, M. (1996). Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Ed. Horas y Horas.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (sf). Enfoque e identidades de género para los lineamientos de la política de educación superior inclusiva.
- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL (n.d.). Derechos de las víctimas de violencia de género. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Derechos-de-las-victimas-de-violencias-de-genero.aspx>
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia. (n.d.). ¿Qué es el enfoque diferencial? Naciones Unidas. <https://www.hchr.org.co/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial>
- ONU Objetivos de desarrollo sostenible, Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU Mujeres Guatemala (2016) Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- Pagliarini, B. (2018). “Cisgênero” nos discursos feministas: uma palavra “tão defendida; tão atacada; tão pouco entendida”. Universidade Estadual de Campinas. Publicações IEL
- Red En Derechos (2011). El enfoque basado en Derechos Humanos: Evaluación e Indicadores. tomado de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%25C3%25B3n/EvaluacionEBDH%2520%2B%2520NIPO%2B%2520logo.pdf&ved=2ahUKEwj6vZek-ObzAhVFtTEKHfUBFoQFnoECEgQAQ&usg=AOvVaw0Wvosd4yKMNexgWQ4TOErG>
- Rozo Zapata, L. M., Torres Caicedo, J., & Martín Parada, A. F. (2020). Protocolo de violencias basadas en género y discriminación de la Universidad del Rosario. *Decreto Rectoral 1640: Por el cual se acogen las políticas y lineamientos del Protocolo de Violencias basadas en Género y Discriminación–VBG-D de la Universidad del Rosario*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/25529>



- Salinas, M. (2021). Subvirtiendo las fronteras de género: géneros no binarios. *Research, Society and Development*, 10 (2), 1-9. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/12801/11555>
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). Documento diagnóstico e identificación de factores estratégicos política pública de mujeres y equidad de género (PPMyEG) 2019-2030.
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). Lineamientos para la implementación de la estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital.
- Secretaría Distrital de Planeación. (2012). Resolución 746 de 2012. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (2018). Proyecto Universitario Institucional.
- Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de Abogacía General de la UNAM. Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, disponible en: e
- Tomasevski, K. (2004). Indicadores del derecho a la educación. *Revista iidh*, 40, 341-388









UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Dirección: Carrera 7 N. 40B-53 - Piso 10
Bogotá D.C., Colombia.
Teléfono: 601 3239300 ext. 1001 -1009
www.udistrital.edu.co