

POLÍTICA DE GÉNERO



**UNIVERSIDAD QUE VELA Y RESPETA LA INTERSECCIONALIDAD DE
GÉNERO, RAZA Y OTRAS CATEGORÍAS DE DIFERENCIACIÓN
SOCIAL, IDEOLÓGICA Y CULTURAL**



Los rasgos constitutivos y diferenciales de la U.D.C.A son su compromiso en el cumplimiento de la Agenda 2030, con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el número 4 que dice: “Garantizar una educación Inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (Declaración de Incheon, 2015). Así mismo, no deja de lado los esfuerzos por promover la educación para la sostenibilidad y por aportar en la transición hacia la sostenibilidad del país y del mundo desde la Educación Superior.

Proyecto Educativo Institucional U.D.C.A

Equipo Directivo

Rector

Germán Anzola Montero

Vicerrector General

Jairo Alfonso Téllez Mosquera

Secretaria General

Claudia Juliana Grisales Laverde

Dirección de Formación

Cheyron Eloina Castellanos Sánchez

Dirección de Investigación y Gestión del Conocimiento

Ana Delia Pinzón García

Dirección de Extensión y Proyección Social

Laura Phillips Sánchez

Dirección de Relaciones Internacionales

Ximena Cardoso Arango

Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar

Teresa Carvajal Salcedo

Dirección de Planeación y Desarrollo

María Clara Nieto Rujana

Dirección de Gestión TIC

Jorge Enrique Molina Zambrano

Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Diana Patricia Escobar Gutiérrez

Dirección de Servicios Financieros y Logísticos

Yeny Edid Reyes Sáenz

Dirección del Sistema Integrado de Gestión Ambiental

Camilo Arturo Peraza González

Dirección de Formación Avanzada

Luz Piedad Romero Duque

La U.D.C.A fue fundada con el nombre de Corporación Universitaria de Ciencias Agropecuarias - CUDCA, como consta en el acta de constitución No. 001 del 28 de enero de dicho año, por un grupo de 14 profesionales de diversas disciplinas liderado por el Licenciado Alberto Gómez Moreno. Inició formalmente sus labores académicas en el mes de agosto con las carreras de Medicina Veterinaria y de Zootecnia, ofrecidas por ciclos, y autorizada por el ICFES. Su primera sede fue el Seminario de los Padres Capuchinos en La Caro, frente al Puente del Común.

Según el Estatuto General de la U.D.C.A, esta fue reconocida como Universidad mediante Resolución 4975 de 29 de diciembre de 2004 y jurídicamente está organizada como una corporación según lo establecido en la Ley 30 de 1992. Es una institución de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante la Resolución 7392 de 20 de mayo de 1983, cuenta con autonomía académica, administrativa y financiera y con domicilio en la ciudad de Bogotá, D.C. y demás regiones que se definan por sus directivas.

MISIÓN

La U.D.C.A es una Universidad privada, autónoma, pluralista, democrática e incluyente, que fundamenta su quehacer institucional en el reconocimiento de las normas que la regulan. Cumple las funciones de formación, de investigación y de extensión y proyección social, educando profesionales integrales en los niveles de pregrado y posgrado, en las diferentes áreas del conocimiento, personas con altos valores ciudadanos, que contribuyen al desarrollo justo y equitativo de todos los miembros de la sociedad colombiana. Es su compromiso, la búsqueda permanente de la excelencia académica, a través de la transmisión, la generación, la transferencia y la aplicación del conocimiento al servicio de la sostenibilidad, en lo local, regional, nacional e internacional.

VISIÓN

La U.D.C.A será reconocida en el contexto local, nacional e internacional, como una Universidad que se distingue por la búsqueda permanente de su excelencia académica, su transformación digital, para expandir la cobertura de sus programas, su compromiso con la responsabilidad ambiental y su inserción e interacción social, con enfoque regional, puesta al servicio de la sostenibilidad de las comunidades.

ÍNDICE

1

Introducción

2

Antecedentes

3

Caracterización de la U.D.C.A

4

Marco General

5

Marco Teórico

6

Objetivos

7

Alcance

8

Desarrollo

9

Evaluación y Seguimiento

10

Instancias Responsables

La Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, desde sus documentos rectores, enmarca en el Proyecto Educativo Institucional de manera importante los principios y valores institucionales, los cuales redundan en el bienestar integral de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, favoreciendo sus derechos, como persona, estudiante, profesor(a) trabajador(a), proveedor(a) y entre otros.

Además, vincula y reconoce en su Política de Inclusión el tema de Violencia Basada en Género (VBG), la cual contempla apartes relacionados con los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional (MEN) que establece que “En sociedades patriarcales y machistas como la nuestra, el enfoque de género tiene como finalidad buscar soluciones a problemas tales como: la persistente y creciente carga de pobreza sobre las mujeres. El acceso desigual e inadecuado a la educación y la capacitación. La violencia contra las mujeres y la escasa participación política. La disparidad entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder. La persistente discriminación y violación de los derechos de las niñas”. Lo que demuestra la responsabilidad social de la Institución desde las diferentes dimensiones del ser humano visto desde el enfoque de la interseccionalidad.

La Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, desde el inicio de su historia en 1983, viene reconociendo la interseccionalidad como un fundamento universal en el campo de la educación, la investigación, la proyección social y la vida laboral; ejes que de manera transversal han vinculado a cientos de estudiantes, docentes, trabajadores y proveedores de diferentes razas, género, orientación axiológica, edad, cultura, entre otros, promoviendo en todo momento la equidad y participación de cada uno de ellos, como miembros de la comunidad universitaria a nivel interno y externo.

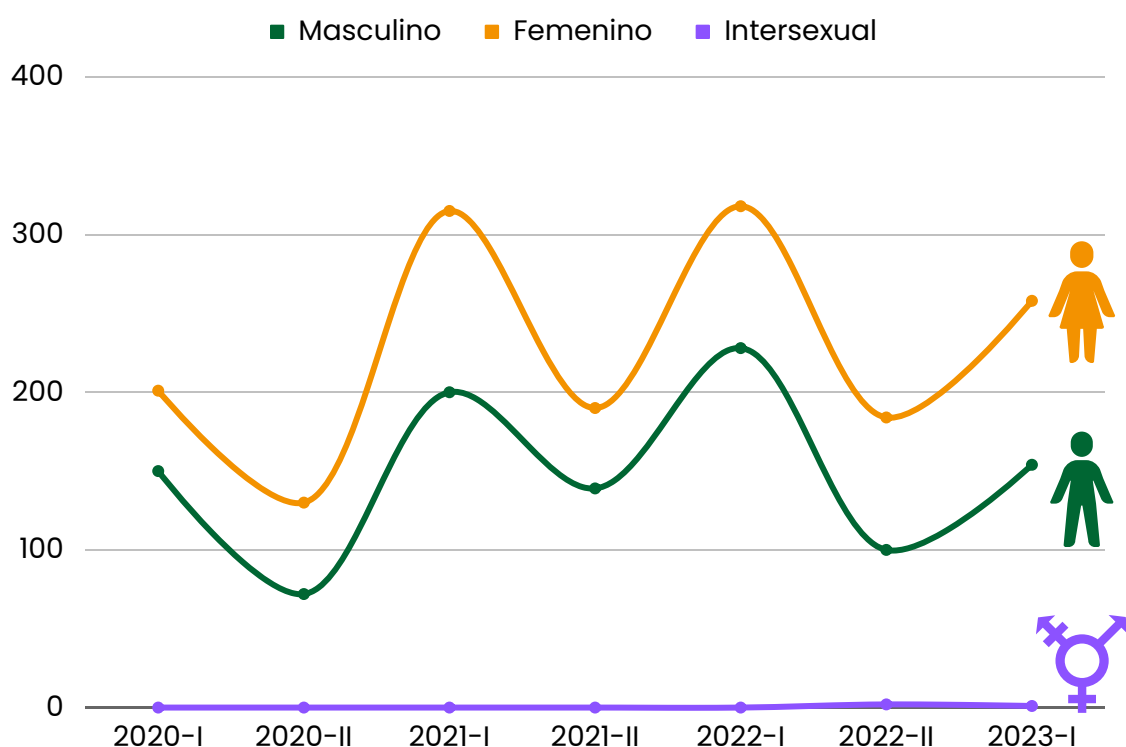
Además, dentro de las directrices legales a nivel educativo y laboral, promueve el cumplimiento de las leyes y normas institucionales, nacionales e internacionales que favorecen la equidad e inclusión de género en los diferentes contextos en los que interactúa la comunidad universitaria.

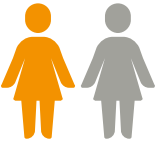
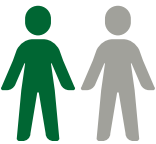
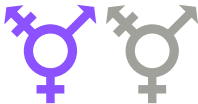
Anudado al tema, y como una manera de fortalecer el cumplimiento de dichas leyes y normas, la Institución diseña e implementa el protocolo de prevención y atención en tipos y modalidades de violencia en 2018, posteriormente se genera la política de inclusión, bajo el acuerdo No. 530 del 27 de abril de 2021 y finalmente en 2023 se presenta la actualización del protocolo para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género, de acuerdo con las recomendaciones dadas en los lineamientos entregados por el Ministerio de Educación Nacional y la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022.

CARACTERIZACIÓN DE LA U.D.C.A

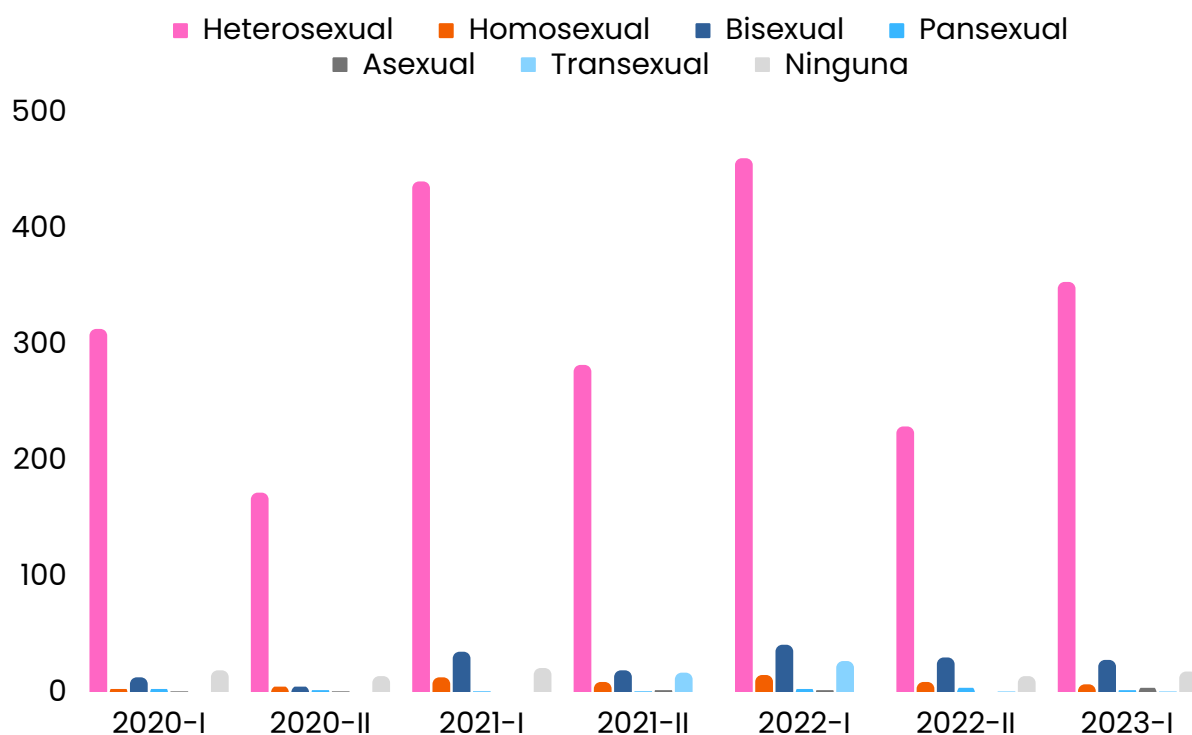
3

3.1 Distribución por Género



GÉNERO	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I	2022-II	2023-I
	201	130	315	190	318	184	258
	150	72	200	139	228	100	154
	0	0	0	0	0	2	1

3.2 Distribución por Orientación Sexual

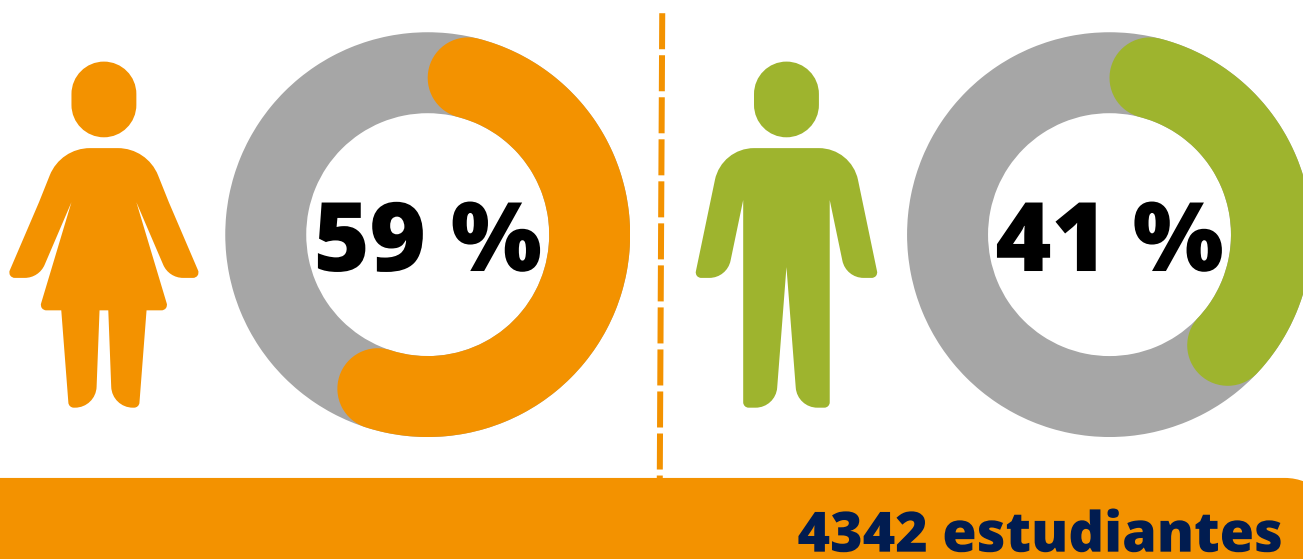


Orientación sexual	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	2022-I	2022-II	2023-I
Heterosexual	312	171	439	281	459	228	353
Homosexual	3	5	13	9	15	9	7
Bisexual	13	5	35	19	41	30	28
Pansexual	3	2	1	1	3	4	2
Asexual	1	1	0	2	2	0	4
Transexual	0	0	0	17	27	1	1
Ninguno	19	14	21	0	0	14	18

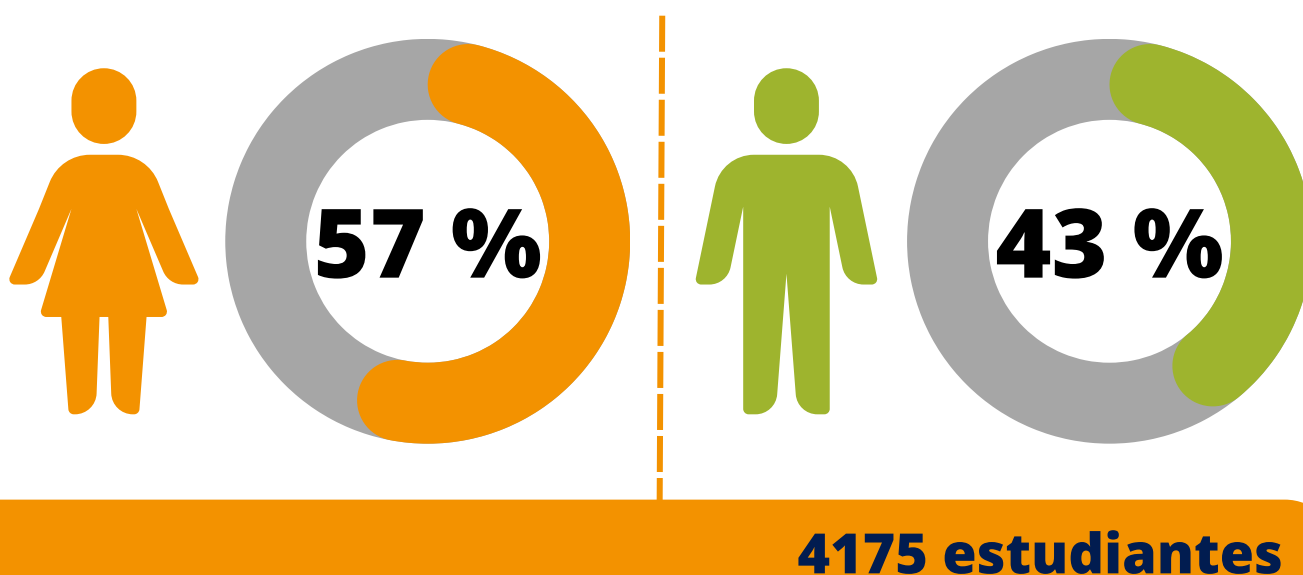
CARACTERIZACIÓN DE LA U.D.C.A

3

3.7 Distribución Población por Género Comunidad de Estudiantes Pregrado 2022-I



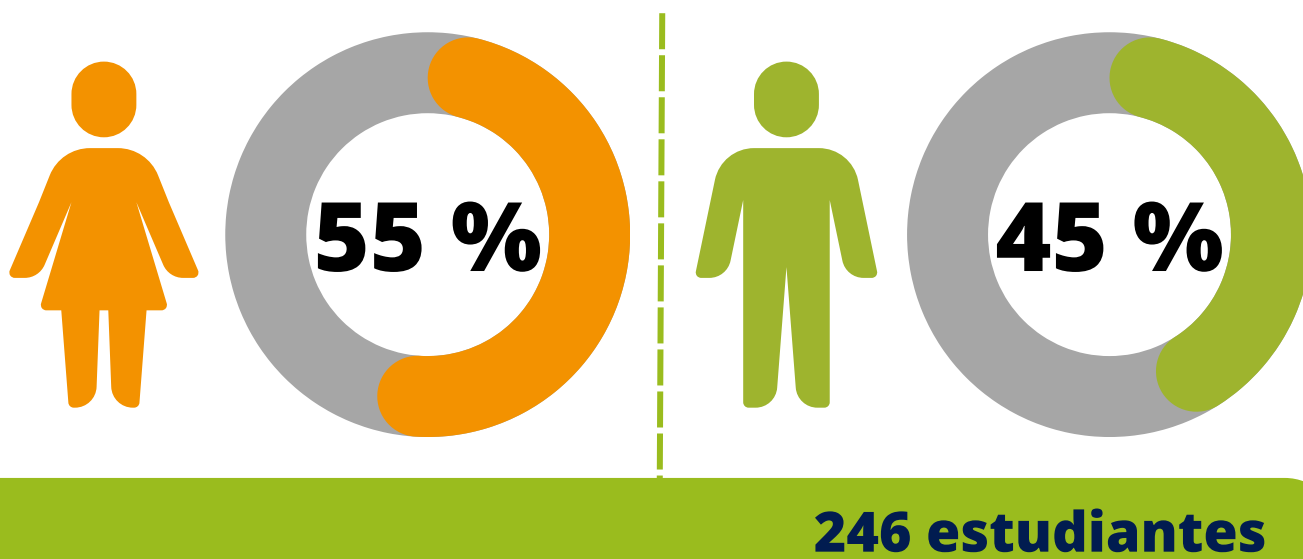
3.8 Distribución Población por Género Comunidad de Estudiantes Pregrado 2022-II



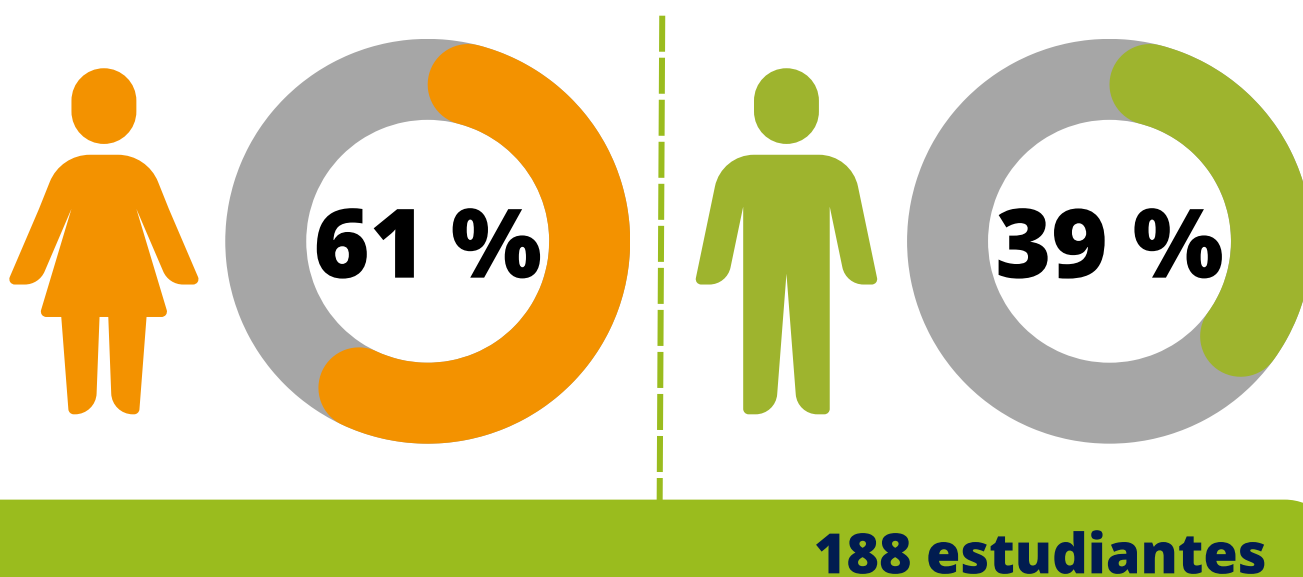
CARACTERIZACIÓN DE LA U.D.C.A

3

3.7 Distribución Población por Género Comunidad de Estudiantes Posgrado 2022-I



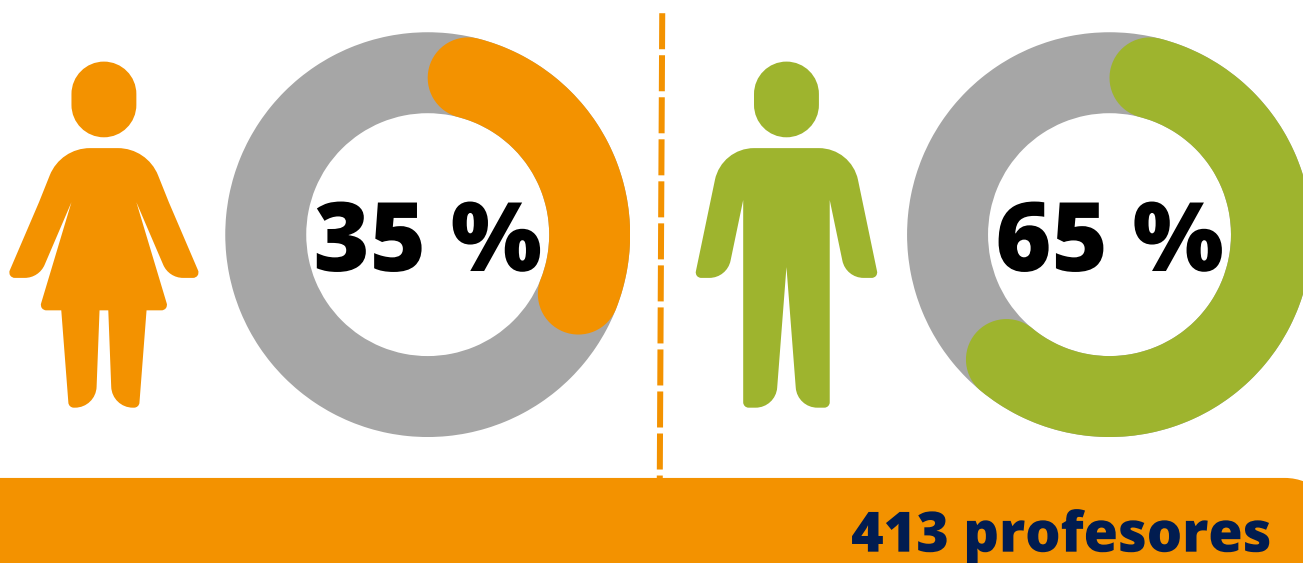
3.8 Distribución Población por Género Comunidad de Estudiantes Posgrado 2022-II



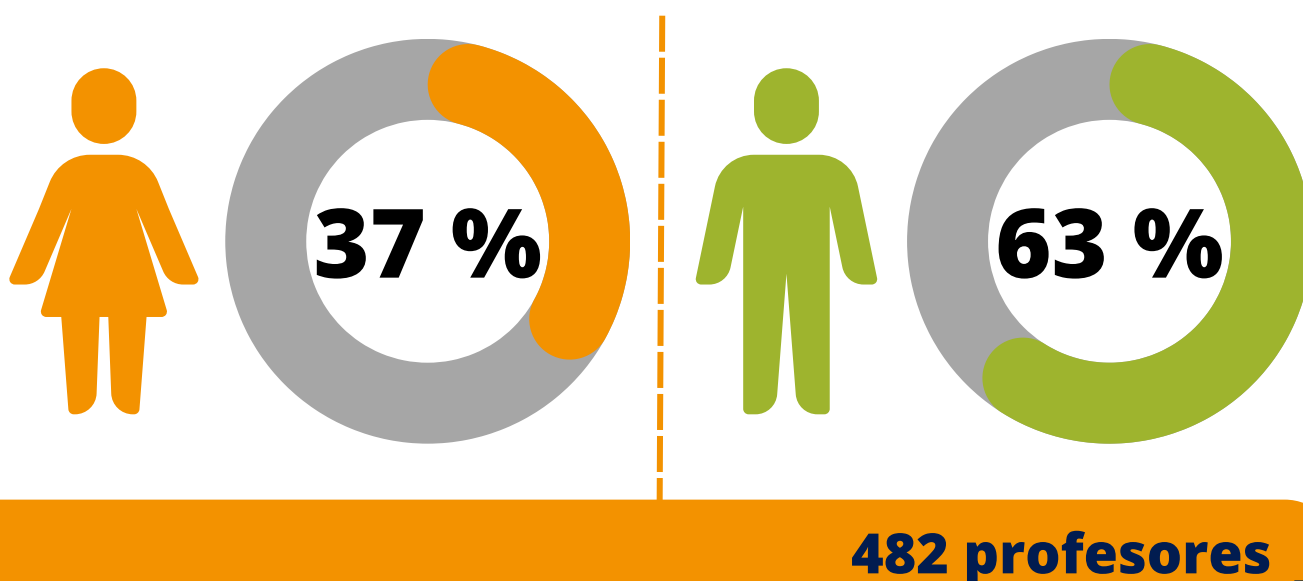
CARACTERIZACIÓN DE LA U.D.C.A

3

3.7 Distribución Población por Género Comunidad de profesores 2022-I



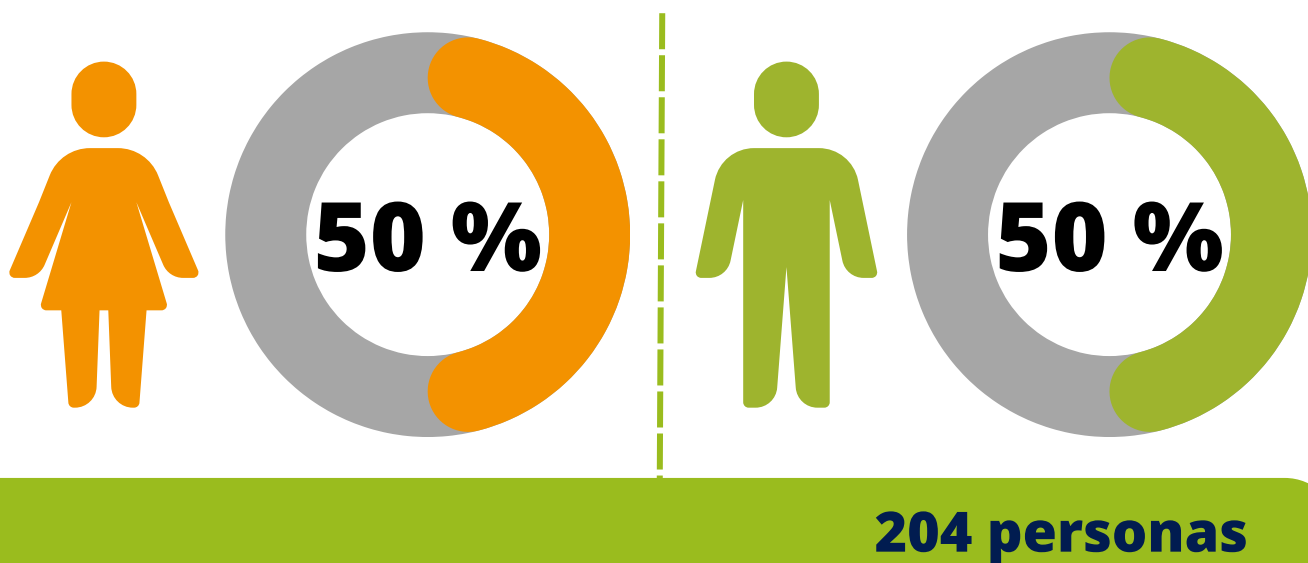
3.8 Distribución Población por Género Comunidad de profesores 2022-II



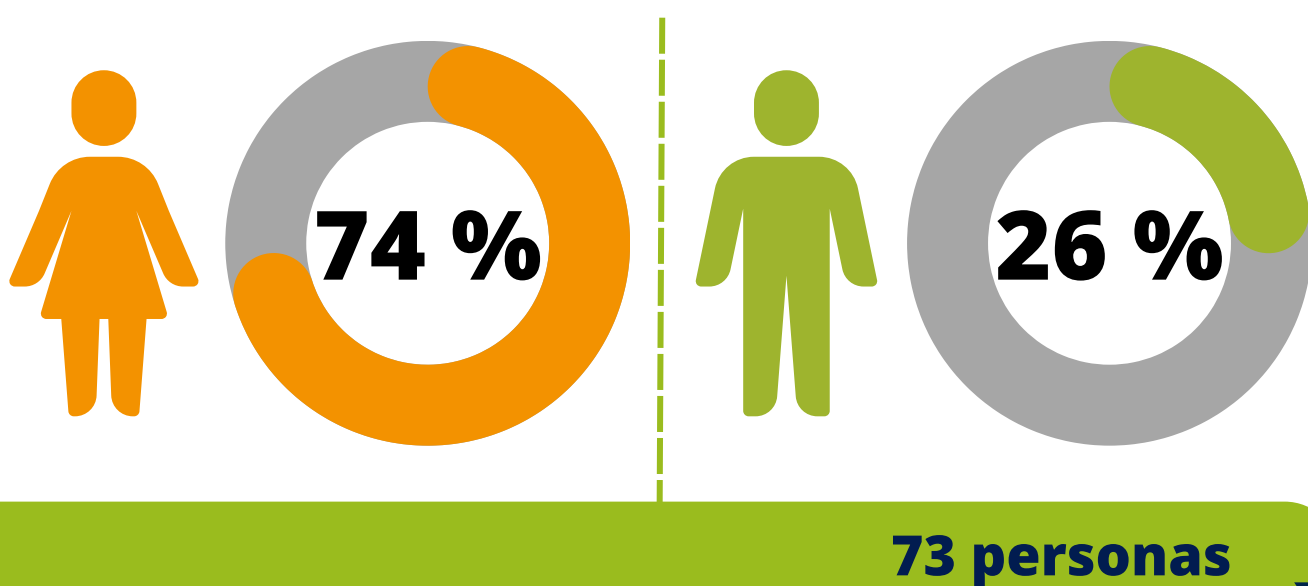
CARACTERIZACIÓN DE LA U.D.C.A

3

3.9 Distribución Población por Género Unidades Administrativas 2022



3.10 Distribución Población facultades por Género 2022



4.1 Marco Legal Internacional

Según la OEA, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 2011) creada en 1928, es una organización internacional que lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad de género, apoya a los Estados Miembros de la Organización en sus esfuerzos para cumplir con sus respectivos compromisos adquiridos a nivel internacional e interamericano en materia de derechos humanos de las mujeres y equidad e igualdad de género, para que estos se conviertan en políticas públicas efectivas, contribuyendo a la plena e igualitaria participación de las mujeres en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Anudado al tema, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por las Naciones Unidas en 1979, el CEDAW es el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres (Naciones Unidas, 1996).

De igual manera, en la Convención Interamericana sobre la violencia contra la mujer, conocida como la "Convención de Belém do Pará" creada en 1994, se encarga de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en el marco del sistema regional, como verdadera redefinición sobre los derechos humanos aplicados bajo una orientación concreta de género; reconoce que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Define la violencia contra la mujer como: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado (Guerrero, 2012).

La Corte Penal Internacional (CPI) incorpora la perspectiva de género en el Estatuto de Roma, en 1998 abre la perspectiva a una real justicia de género; con el objetivo de frenar y erradicar las violaciones sistemáticas o graves a la población civil en tiempos de guerra y de paz. Es un logro del trabajo desplegado por el Caucus de Mujeres por una Justicia de Género en la CPI (Facio, 2001).

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas ONU Mujeres, es una entidad internacional dedicada a promover la igualdad de género y el

empoderamiento de las mujeres; defensora mundial de mujeres y niñas. Trabaja a nivel internacional para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para la población femenina, y promueve la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida. Se centra en cinco aspectos relacionados con los ODS: Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres, poner fin a la violencia contra las mujeres, involucrar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad, mejorar y asegurar el empoderamiento económico de las mujeres, y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo; siendo un modelo o directriz para las IES como entes educativos y formativos (ONU MUJERES, 2010).

4.2 Marco Legal Nacional

De acuerdo con las leyes nacionales, se crea la Ley 823 de 2003 "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres" siendo el principal objetivo establecer el marco institucional, orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado, de igual manera fundamentar el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de los derechos y oportunidades de mujeres y hombres, basados en los principios consagrados en los acuerdos internacionales.

Así mismo, mediante la Ley 984 de 2005, se aprueba el "Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999, instancia que reafirma la decisión de asegurar a la mujer en condiciones de igualdad con respecto a los derechos humanos y libertades fundamentales, que permiten a su vez adoptar medidas eficaces para evitar violaciones de los derechos y libertades propias del género

La Ley 1257 de 2008, adopta normas que garantizan a las mujeres una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, reconociendo sus derechos a nivel jurídico, nacional e internacional. Relacionado con el tema se establece el Decreto 4798 de 2011, el cual reglamenta la Ley 1257 de 2008 con el fin de dictar normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

En el Decreto 4798 de 2011, el Ministerio de Educación Nacional, promueve en las IES en el marco de su autonomía, generar estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra la mujer.

Con respecto a los delitos de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria se crea la Ley 1542 de 2012, tipificado en los Artículos 229 y 233 del Código Penal. Seguido a ello, el Decreto 1930 de 2013 adopta la política pública nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial para su implementación. De igual manera, la Corte ajusta los “lineamientos, política de Educación Superior inclusiva, vinculando el tema de género y minorías sexuales” (Corte Constitucional de Colombia, T142 de 2015); también se establecen los “lineamientos para las IES en relación con los deberes

y obligaciones con respecto a los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden en el interior de estas” (Corte Constitucional de Colombia, T239 de 2008) y por último “se eleva a norma nacional a exigencia para que todas las Universidades públicas y privadas cuenten con las normativas dirigidas a atender prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género” (Corte Constitucional de Colombia, T061 de 2022).

Según la UNICEF (2017) “El sistema sexo-género es una construcción sociocultural y también un sistema de representación que asigna significados y valores, por sexo y edad, a las personas que son parte de una comunidad” (p.9). Por otra parte, define sexo como el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por la naturaleza; en cuanto a género, es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera masculino o femenino. Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el ideal de la familia heterosexual, las instituciones y la religión.

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. “La perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres con relación a los varones. Pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye” María Florencia Cremona (2017) “Seminario Interdisciplinario Comunicación y Género” Universidad Nacional de la Plata.

Lo anterior conlleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy, con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo dispares e inequitativas.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (2022) la complejidad de la desigualdad social y de los marcadores de las diferencias y diferenciación intrínsecas, a las dinámicas de las relaciones sociales presentes en las Instituciones de Educación Superior, demanda poner en evidencia su carácter

entrelazado mediante lecturas cruzadas de los factores de discriminación como la condición socioeconómica, la edad, la pertenencia étnica, la orientación sexual - la diversidad de género y la discapacidad, entre otros, que configura su multidimensionalidad. Como lo precisan Munévar y Da Costa (2014), la perspectiva interseccional “Constituye la base del reconocimiento de las diferencias y las diferenciaciones para analizar las posiciones subjetivas de enunciación, comprender las formas de producción del poder, el privilegio y la marginalización de las personas a través de los arreglos identitarios Inter seccionados a partir de las múltiples categorías sociales subyacentes” (p. 40) “Este enfoque debe conducir al reconocimiento de la discriminación y las violencias basadas en género como un fenómeno que casi nunca se presenta de manera aislada, sino que coexiste con múltiples formas de discriminación que pueden profundizar los daños y hacer particular la experiencia. En ese sentido, las iniciativas para prevenirlas, detectarlas y atenderlas en el ámbito de las IES deben partir de la comprensión de que sus múltiples manifestaciones se cruzan con frecuencia con factores identitarios, tales como la pertenencia étnica, la clase social, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geopolítica, la edad y el idioma y de contextos como el conflicto armado y la migración, que al combinarse profundizan la discriminación contra las mujeres, limitando la garantía de sus derechos.

Lo que conlleva a que las IES consideren que quienes son afectadas por discriminación y violencias basadas en género y quienes la ejercen, configuran sujetos cuya identidad se construye constantemente con relación a las asignaciones atribuidas al género, la pertenencia étnica, la ubicación geopolítica, el momento vital que se encuentre experimentando, el capital social, económico y cultural con el que cuente, las redes de apoyo y las situaciones y condiciones de la salud física y mental” (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.27). La confluencia de distintas formas de violencia en las personas afectadas exige un esfuerzo integral para comprender las múltiples formas de discriminación de las que pueden ser objeto las mujeres para diseñar estrategias de prevención eficaces (ONU Mujeres, 2019). “En las acciones de detección y atención, el enfoque de género debe alcanzar a evidenciar cómo afectan en los hombres, las distintas intersecciones alrededor de las valoraciones de lo masculino, donde se pueda dar cuenta de cómo la pertenencia étnica, trans, gay, rural, víctima, puede estar asociada a ser víctimas de la violencia propia del sistema de dominación al que refiere la violencia de género” (Huertas, 2020).

6.1 Objetivo General

Ejecutar procesos que fomenten acciones y prácticas que vinculen la inclusión y equidad de género, mediante el reconocimiento de los principios y valores institucionales que enmarcan el respeto, la solidaridad y la empatía hacia el otro; fomentando relaciones efectivas y constructivas que proporcionen apoyo, seguridad y bienestar integral.

6.2 Objetivos Específicos

Instaurar modelos estratégicos orientados a la sensibilización y conceptualización para el abordaje integral de las violencias basadas en género, por medio de actividades comunicativas, culturales y de integración que permitan la prevención de esta problemática social.

Fomentar la equidad de género mediante acciones oportunas y eficientes que erradiquen toda conducta de violencia y discriminación de género, a través del cumplimiento y seguimiento de la política y el protocolo de prevención y atención en VBG.

Orientar institucionalmente a las víctimas de violencia de género, brindando información sobre sus derechos en atención jurídica, psicológica, física y social; por medio de la asesoría y acompañamiento interdisciplinario de profesionales especializados y recursos disponibles a nivel interinstitucional.

La Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A crea la política de género; directriz dirigida a la comunidad universitaria conformada por estudiantes, egresados, profesores, directivos, administrativos y personal académico interesado a nivel nacional e internacional. El documento en mención tiene como finalidad el reconocimiento de los procesos, acciones y prácticas que vinculan la inclusión y equidad de género a nivel institucional, mediante principios y valores que son transversales a los diferentes ámbitos académicos y administrativos vinculados a la educación, bajo el concepto de responsabilidad social e inclusiva.

8.1 Descripción de la Política

De acuerdo con los lineamientos gubernamentales, la Universidad crea la política de género como parte de los recursos normativos disponibles socialmente, los cuales permiten el empoderamiento, reconocimiento y representación de las mujeres en aspectos relacionados con procesos de sensibilización, prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación de género.

Estas disposiciones contribuyen a mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria en sus diferentes contextos relacionados con la formación académica; además se fundamentan en los principios rectores consignados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), entre ellos: autonomía, construcción de comunidad, pluralidad y multiculturalidad, responsabilidad social, promoción del bienestar social, participación, transparencia y equidad; en cuanto a los valores se registran la inclusión, el respeto y la corresponsabilidad, aspectos que fortalecen la apropiación y el cumplimiento de la política de género, por parte de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria (Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, 2022).

De igual manera, la política de género enmarca la directriz institucional hacia diversos procesos y estrategias oportunas y efectivas tendientes a mejorar las condiciones de vida de la comunidad universitaria, mediante prácticas basadas en la equidad y el respeto, sin etiquetar o excluir con respecto a las diferencias de cada persona, independiente de sus creencias, raza, condición, pensamiento, género, entre otras.

8.2 Enfoque

La Política de Género de la U.D.C.A se adhiere y compromete a cumplir lo estipulado en la norma que enmarca los Derechos Humanos a nivel nacional e internacional, desde el enfoque de género, inclusión y respeto a la diversidad, velando por reconocer y proteger la dignidad de todos los seres humanos desde los principios y valores institucionales. A continuación, se conceptualizan los enfoques previstos para el cumplimiento de esta:

7.2.1 Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de derechos humanos busca fomentar la promoción y protección de estos derechos, guiándose por las normas internacionales establecidas y ratificadas por Colombia, con un especial énfasis en comunidades vulnerables como son las mujeres, las personas con y en situación de discapacidad, y la comunidad LGBTQ+; además tiene como propósito analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2022).

7.2.2 Enfoque Feminista

Tiene como principal objetivo transformar las situaciones de desigualdad, subordinación, explotación, violencia y opresión hacia las mujeres y niñas, con el fin de constituir una sociedad en la que no existan las discriminaciones por razón de sexo o género que disminuyan el reconocimiento y empoderamiento de sus derechos (Acosta, 2013).

7.2.3 Enfoque de Género

Tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación (DANE, 2022).

7.2.4 Enfoque de Interculturalidad

Es un elemento esencial e indisoluble de una educación inclusiva, que implica una comunicación entre los grupos, sociales y culturalmente distintos, que conforman la comunidad universitaria, y conduce a un proceso de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales, en el marco del respeto a la dignidad de las personas y colectivos. Desde esta perspectiva, la comunidad universitaria debe contribuir al diálogo entre culturas y saberes en una relación simétrica y de reciprocidad, haciendo propio en su accionar este principio (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2022).

7.2.5 Enfoque de Interseccionalidad

Hace referencia al significado y la relación entre el sexo, el género y otros determinantes sociales, así como a los factores que crean inequidades en los procesos y sistemas de poder a nivel individual, institucional y mundial. Se basa en el análisis de las cuestiones relacionadas con el género (OMS, 2018).

7.2.6 Enfoque de Transversalización

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros” (Consejo Económico y Social, ECOSOC, 2002, p.1)

7.2.7 Enfoque de Acción sin Daño

Hace referencia a la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes

durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes. Este enfoque se incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo de las acciones, en aras de establecer cómo estas han incidido en personas, familias y comunidades frente a aspectos con identidad y tejido social (Comisión de la Verdad, 2022).

8.3 Principios y Valores

7.3.1 Principios Relacionados

La Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales asume los principios que la identifican en conformidad con la Constitución Política de Colombia, la legislación que rige la Educación Superior y demás normas reglamentarias, que redundan en la equidad de género, entre ellos:

7.3.1.1 Responsabilidad Social.

Es la que se asume desde cada uno de sus procesos misionales al servicio del bien común y del desarrollo colectivo, lo que la hace pertinente desde una real y dialógica relación con la sociedad y tiene como objetivo posibilitar su transformación, a partir de la generación de nuevo conocimiento.

7.3.1.2 Equidad.

En función de méritos, oportunidades y condiciones, la Universidad propende por forjar en su Comunidad Universitaria, un trato equitativo y justo, respetando las características particulares para darle a cada uno lo que le corresponde.

7.3.1.3 Pluralidad y Multiculturalidad.

Estos principios permiten el quehacer institucional desde la construcción colectiva para asumir las nuevas realidades, contribuyendo al desempeño de profesionales y ciudadanos competentes para un mundo globalizado.

7.3.1.4 Autonomía.

Por el cual le permite definir sus programas, cumplir sus fines y objetivos con independencia, regirse por sus propios estatutos y funcionar dentro de los parámetros de la Constitución Política de Colombia y la normativa legal.

7.3.1.5 Construcción de Comunidad.

Comprende la intersubjetividad para el proceso de toma de decisiones, la construcción de unas relaciones sociales basadas en el respeto, la alteridad, responsabilidad y la solidaridad para la creación de hábitos saludables y consumo responsable.

7.3.1.6 Participación.

Incluye los procesos para la expresión, diálogo y toma de decisión pluralista en el marco del respeto a la diversidad. Se relaciona de manera específica con la conformación y dinámica de los cuerpos colegiados y el gobierno de la universidad.

7.3.1.7 Promoción del Bienestar Social.

Principio orientador de los Planes de acción multidimensional, pertinentes, inclusivos, transversales y de calidad para contribuir a la formación integral, al mejoramiento de la calidad de vida y a la construcción de comunidad.

7.3.1.8 Pertinencia.

La pertinencia incluye la articulación del quehacer universitario con las realidades y necesidades del país.

7.3.1.9 Transparencia.

Mediante este principio se refleja la voluntad y acción permanente para dar cuenta de las actuaciones y las decisiones institucionales.

7.3.2 Valores Relacionados

La Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, incorpora y asume valores que inspiran y orientan el quehacer institucional desde la perspectiva de comunidad y diversidad en todas sus expresiones, tales como:

7.3.2.1 Inclusión.

Valor que desde el sustento teórico de los derechos humanos promueve el reconocimiento a la diversidad y las oportunidades de los miembros de la

comunidad universitaria para acceder y realizar un proceso participativo sin ninguna distinción social, cultural, política, económica, religiosa o de condiciones particulares. La educación inclusiva, implica favorecer procesos de participación en el pleno reconocimiento de la diversidad y paralelamente debe contribuir a identificar, eliminar o minimizar el impacto que ciertos factores puedan llegar a impedir la creación de un ambiente favorable para el proceso educativo.

7.3.2.2 Respeto.

Es el reconocimiento a la diferencia en los procesos de participación en el marco de la formación integral y el bienestar de los miembros de la comunidad universitaria.

7.3.2.3 Lealtad.

Se manifiesta mediante la difusión, fidelidad y acatamiento a las políticas y principios institucionales.

7.3.2.4 Corresponsabilidad.

Es un compromiso común de responsabilidad compartida entre todos y cada uno de los miembros que conforman la comunidad universitaria y cuya actuación aporte a la consolidación de la Universidad y contribuya a la reflexión de la sociedad mundial.

7.3.2.5 Resiliencia.

Ante la incertidumbre ambiental y social es la capacidad de manejar y alcanzar empatías frente a la vulnerabilidad social, forjando vínculos afectivos y relaciones de cooperación entre todos los miembros de la Comunidad Universitaria en procura de fortalecer entornos académicos y administrativos positivos.

7.3.2.5 Resiliencia.

Ante la incertidumbre ambiental y social es la capacidad de manejar y alcanzar empatías frente a la vulnerabilidad social, forjando vínculos afectivos y relaciones de cooperación entre todos los miembros de la Comunidad Universitaria en procura de fortalecer entornos académicos y administrativos positivos.

8.4 Líneas Estratégicas de la Política

La Política de Género, de la U.D.C.A busca generar en diferentes momentos y espacios la activa participación de los distintos estamentos académicos, administrativos, los cuales vinculan a estudiantes, egresados, docentes, colaboradores y proveedores, entre otros para implementar de manera integral los objetivos planteados mediante este documento rector contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género conforme a los principios y valores institucionales.

De esta subyacen líneas de acción estratégicas que responden al enfoque de género, entre ellas: visibilizar la inequidad y discriminación de género existentes en el contexto de formación académica superior y establecer planes, programas y acciones que puedan erradicar desigualdad, violencia y discriminación de género.

Además, estas líneas de acción coinciden con tres medidas fundamentales: la igualdad de oportunidades, entendida como el acceso para ejercer los derechos humanos; la transversalización, vista como una estrategia para implementar el enfoque de género mediante proyectos, programas, planes y acciones contundentes que propendan por la equidad de género; por último, el enfoque feminista, es decir, acciones afirmativas que corrijan la posición o condición desigual o desventajada de las mujeres (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2022).

Las líneas estratégicas de la Política son:

7.4.1 Gestión Institucional con Enfoque de Género y Diversidad

Contempla acciones tendientes a avanzar en el desarrollo e implementación de una gestión institucional oportuna y efectiva, que elimine barreras y brechas que puedan presentarse en los diferentes contextos de la Universidad, abarcando los principios y valores en su quehacer como institución de educación superior que vela por todas las personas de la comunidad universitaria de manera integral.

7.4.2 Formación Académica desde la Perspectiva de Género y Derechos Humanos

Abarca las medidas necesarias para orientar, acompañar y fortalecer la formación académica en temas de género; mediante acciones que permitan integrar dicho enfoque de manera transversal en el currículum de pregrado, posgrado y educación continua, por medio del seguimiento y cumplimiento de la normatividad institucional, nacional e internacional relacionado con equidad de género.

7.4.3 Prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación

La universidad cuenta con un protocolo que se ajusta a la normatividad nacional e internacional, siendo este un modelo de prevención, atención, acompañamiento, investigación y sanción; fundamentado en la casuística registrada por las instancias institucionales.

7.4.4 Investigación, Desarrollo e Innovación

La investigación e innovación con enfoque de género en la universidad, ha permitido eliminar brechas y barreras de género que afectan la entrada y desarrollo en el campo de investigación, ciencia y tecnología de mujeres y diversidades, además de resguardar la producción de conocimiento científico sin sesgos de género.

7.4.5 Vinculación con el Medio

La U.D.C.A asume el compromiso de incorporar la perspectiva de género en el conjunto de actividades que establece con el entorno y sus diferentes actores, desde los ámbitos de formación, investigación, innovación y extensión y proyección social, a través de diversas formas y mecanismos orientados a lograr la retroalimentación del quehacer universitario, mediante la transferencia del conocimiento y la contribución oportuna al propósito institucional de servir a nivel local, regional, nacional e internacional; bajo el concepto de equidad.

Se implementa tanto para la evaluación como para el seguimiento, acciones y resultados de la política de género, considerando la participación de todos los estamentos académicos y administrativos de la comunidad universitaria.

La evaluación de la política considera niveles de resultados, a saber: recursos dispuestos, actividades desarrolladas, productos concretados, indicadores estadísticos e impactos alcanzados. De acuerdo con las evidencias obtenidas en la evaluación, se contempla realizar seguimiento semestral de la política y sus planes de acción, mediante una matriz de resultados, que cualifique y cuantifique el cumplimiento de estos.

El seguimiento hace referencia al proceso sistemático y continuo de recopilar, analizar y utilizar la información obtenida para verificar el progreso alcanzado en cada uno de los objetivos planteados y de esta manera guiar las decisiones de gestión relacionados con la política.

10.1 Instancias Institucionales

De acuerdo con la política de género de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, son responsables de su implementación, cumplimiento y transversalización la Rectoría, la Vicerrectoría General, el Consejo Académico, las Direcciones de Proceso, los Comités Académicos de Programa, el Comité de Convivencia, el Consultorio Jurídico, la Unidad de Psicología, el Programa de Permanencia y Promoción Estudiantil y la Comunidad Universitaria, así como de la ejecución y seguimiento de esta.

La población estudiantil, académica, administrativa y vecina será parte activa del proceso de apropiación del modelo de convivencia propuesto desde el enfoque de derechos de esta política y, por ende, también será responsable de su cumplimiento como constantes revisores de los procesos cotidianos.

10.2 Instancias Interinstitucionales

Son responsables de brindar atención frente a los casos de violencia y discriminación de género a nivel local regional y nacional: Secretaría de la Mujer, Casas de Igualdad de Oportunidades para La Mujer (CIOM), Casas de Justicia, Centros de Atención a Víctimas de la Fiscalía General de la Nación, Centro de Atención Penal Integral para Víctimas (CAPIV) y Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), Subredes de Salud y Hospitales, de igual manera se encuentra la atención de la Línea Púrpura para mujeres y niñas y Línea Calma para hombres y niños.

