POLÍTICA TRANSVERSAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO N.º 08
DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Septiembre de 2024

CONTENIDO

Capítulo I
Principios rectores 3

Capítulo II
La unidad de género 5

Capítulo III
Comité técnico para el cumplimiento de la
política de igualdad de género 8

Capítulo IV
Ejes 10

Capítulo V
Compromisos 13

POLÍTICA TRANSVERSAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

CAPÍTULO I
PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 1. La Universidad Externado de Colombia adopta los siguientes principios como rectores de su actuar en relación con la igualdad de género.

a. **Dignidad humana**: La dignidad humana se entiende como un principio fundamental que reconoce el valor inherente de cada ser humano. El respeto a la dignidad se traduce en la protección integral de todas las personas, acción que, desde la perspectiva de los derechos humanos y con un enfoque de género, supone la promoción de una sociedad en la que se elimine la discriminación y violencia en razón del género y se garantice la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas.

b. **Diversidad humana**: La humanidad está compuesta por grupos y personas con una amplia variedad de formas de vida, experiencias colectivas, características personales, relaciones identitarias, experiencias y perspectivas del mundo. Este principio reconoce que la diversidad es una característica intrínseca de las sociedades y debe ser respetada, valorada y promovida en todos los niveles de acción y relacionamiento, tanto entre personas como en las instituciones. Reconocer la diversidad es parte esencial del compromiso con el respeto

a la dignidad humana, pues el cuidado de esta última debe procurarse sin ningún tipo de discriminación en razón del reconocimiento étnico, la experiencia religiosa, la orientación sexual, la identidad de género, entre otras características que componen la integralidad de las personas. El reconocimiento de la diversidad supone entonces que todas las personas puedan participar de la vida comunitaria desde su singularidad.

c. **Igualdad y no discriminación en razón del género**: Toda persona merece un trato respetuoso de su integridad y dignidad y que procure el cuidado de sus derechos fundamentales, así como la garantía de acceso a oportunidades sin ningún tipo de discriminación. La materialización de este principio implica no solo el reconocimiento formal y discursivo de todas las personas como titulares de los mismos derechos, sino también enfrentar las desigualdades y desventajas históricas, estructurales y culturales en razón del género y sus intersecciones con otros sistemas y expresiones de exclusión vigentes, que se reproducen en razón de la construcción social de la raza, la pertenencia étnica y la clase, así como en torno a la idea normativa de un cuerpo capaz, o la condición de migrante, entre otras. En consecuencia, la igualdad implica compromiso y acción respecto de la eliminación de brechas, barreras y formas de exclusión para que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y puedan vivir con autenticidad y plenitud.

d. **Autonomía**: Se refiere a la capacidad, el derecho y las condiciones que deben tener todas las personas para tomar decisiones sobre sus vidas, cuerpos y destinos a partir de su propio criterio y en concordancia con su deseo y proyecto de vida, sin estar sujetas a restricciones, discriminación o violencia. La autonomía contempla entonces la capacidad de decisión en torno al placer y las relaciones sociales, la reproducción, el manejo de los recursos, la participación política, la educación, la salud, el trabajo y el bienestar. El

ejercicio de la autonomía sólo es posible en un entorno libre de desigualdad social y económica, de ideas y prácticas sexistas, homofóbicas o transfóbicas, de impedimentos a la participación por concepciones discriminatorias en razón del género, de formas injustas de distribución del cuidado, entre otras.

e. **Cuidado mutuo**: Entendido como la procura del bienestar de las demás personas, así como de la comunidad en su conjunto, el cuidado mutuo es un elemento central para alcanzar la igualdad. El cuidado mutuo parte del reconocimiento ético del impacto del actuar propio sobre las demás personas y la búsqueda constante de comportarse en concordancia, tanto para no generar daño como para permitir y contribuir al pleno desarrollo del resto. El cuidado mutuo implica entonces la empatía y la solidaridad, así como una preocupación por el sufrimiento y las necesidades de las demás personas. Tal preocupación se concreta en el reconocimiento del valor intrínseco de la dignidad y evitando cualquier forma de discriminación, así como en la construcción de sociedades más justas y solidarias sin formas de exclusión en razón del género.

CAPÍTULO II
LA UNIDAD DE GÉNERO

Artículo 2. Naturaleza y misionalidad: La Unidad de Género es una dependencia administrativa, vinculada a la Secretaría General, su misión es promover la igualdad de género en el interior de la Universidad y coadyuvar a la superación de las diversas formas de discriminación, desigualdad y brechas, así como a la identificación, la prevención, la atención y la no repetición de todas las formas de violencias en razón del género y sus formas interseccionales.

Artículo 3. Funciones: La Unidad de Género se encargará de:

a. Impulsar el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de programas, estrategias, acciones y actividades transversales que promuevan la igualdad de género, la identificación, la prevención, la atención y la no repetición de todas las formas de violencias en razón del género y sus formas interseccionales en el marco de la política de igualdad de la Universidad.

b. Asesorar, respecto al enfoque de género desde una perspectiva interseccional, a las unidades académicas, dependencias e instancias de la Universidad para que así ésta construya planes de acción que permitan ejecutar de manera efectiva los principios contemplados en esta Política.

c. Monitorear el estado de avance de las acciones, programas, estrategias y actividades transversales que promuevan la igualdad de género, previstas en los planes de acción, que permitan ejecutar de manera efectiva los principios promulgados en esta Política.

d. Coordinar la realización de las acciones necesarias para implementar y actualizar el Protocolo de atención a casos de violencias en razón del género y sus formas interseccionales, garantizando la prevención, la atención y la no repetición de dichas violencias.

e. Articular los esfuerzos que contribuyan a la producción de conocimiento sobre distintas formas de desigualdades y violencias en razón del género, tales como la elaboración de diagnósticos institucionales, la promoción de la investigación aplicada, la creación de espacios de difusión de conocimiento y otras herramientas necesarias para lograr sus objetivos.

f. Articular las acciones institucionales en la promoción de la igualdad de género y el afrontamiento de las violencias en razón del género y sus formas interseccionales con entes locales, nacionales e internacionales.

Artículo 4. Equipo: El equipo permanente de trabajo de la Unidad de Género debe ser interdisciplinar, con distribución de cargas a la luz de las funciones de la Unidad, y requiere personas con formación académica y experiencia operativa y de trabajo en comunidad basada en los estudios de género. Atendiendo a las funciones planteadas en esta Política, la Unidad estará conformada por la Dirección, personal de apoyo y profesionales técnicos/as que garanticen el adecuado desarrollo de los núcleos de trabajo. Su operación se debe garantizar por medio de una asignación presupuestal anual, emitida por la Secretaría General. Así mismo, el equipo podrá contar con la participación ocasional de integrantes de la comunidad universitaria en las modalidades de prácticas, pasantías o voluntariados, de acuerdo con la oferta de cupos y requisitos previamente establecidos por la Unidad de Género.

Artículo 5. Núcleos de trabajo. Con el fin de cumplir su misión, la Unidad actuará, como mínimo, orientada por los siguientes núcleos de trabajo:

a. **Núcleo de atención psicosocial a casos de violencia en razón del género:** Relativo a la coordinación, articulación, monitoreo, evaluación, diseño y la implementación de las acciones relacionadas con la atención de casos de violencia en razón del género. Su orientación debe ser interdisciplinar. Este núcleo presenta dos dimensiones:

    i. *Gestión y apoyo técnico al Protocolo*: Articulación con las dependencias encargadas del cumplimiento de los procesos establecidos en el Protocolo; contacto directo con las instancias en los procesos disciplinarios y apoyo técnico que aplique los enfoques proyectados en el Protocolo; producción de informes analíticos de seguimiento de los casos de violencia en razón del género activados por medio del Protocolo para posibilitar estrategias de detección, prevención y debido desarrollo de los procesos disciplinares.

ii. *Atención y acompañamiento*: Oferta del acompañamiento psicosocial y de la asesoría jurídica previstos en el Protocolo a las víctimas.

b. **Núcleo de apoyo técnico y seguimiento a la Política:** Relativo al acompañamiento técnico a las instancias que permita propiciar acciones con enfoque de género, garantes de derechos y en línea con la construcción de igualdad de género en el marco de esta Política. Relacionado también con el diseño, la ejecución y la evaluación de las acciones mediante las cuales las instancias contribuyen a los planes de igualdad y asimismo referente al monitoreo para el avance y la facilitación de su cumplimiento.

c. **Núcleo de pedagogía y transformación de las relaciones sociales:** Relativo a la articulación, el diseño y la implementación de estrategias de prevención de violencia y transformación de normas de género mediante acciones formativas y de sensibilización.

d. **Núcleo de transversalización académica de los estudios de género:** Relativo a la articulación, el acompañamiento y trabajo conjunto con las unidades académicas para (i) la inclusión y promoción de los estudios de género en la investigación y la docencia; y la (ii) generación de conocimiento para la toma de decisiones en el marco de actualización del plan estratégico de la política.

CAPÍTULO III
COMITÉ TÉCNICO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 6. Se creará el Comité Técnico para la Implementación de la Política de Igualdad de Género, cuya misión será articular a las distintas instancias de la Universidad en torno al diseño, ejecución

y evaluación de los planes de acción mediante los cuales se materializa esta Política y así lograr la transversalización de esta. El Consejo Directivo de la Universidad podrá convocar, en cualquier momento, al rector y al Comité para conocer sobre el estado de la ejecución de la Política.

a. Las funciones del Comité serán las siguientes:

   i. Crear planes bianuales de acción que permitan materializar esta política y cuyas metas respondan a los compromisos singulares que asumen las instancias competentes en su gestión.

   ii. Armonizar los indicadores del plan bianual con los indicadores globales de la Política.

   iii. Hacer seguimiento y elaborar informes periódicos del avance y cumplimiento de las metas e indicadores trazados en el plan bianual y reportar al Consejo Directivo.

   iv. Sugerir, con base en ejercicio de seguimiento a los planes de acción, ajustes a las líneas de acción de la Política.

b. El Comité será presidido por el/la Rector/a o por quien él/ella designe y contará con una Secretaría Técnica, asumida por la Unidad de Género, que tendrá funciones de asesoría técnica y competencia para el seguimiento a los avances de las acciones propuestas de común acuerdo para los planes de acción.

c. La conformación del Comité debe reglamentarse a partir de la delegación de vocerías cualificadas y con capacidad de decisión por parte de las directivas de las unidades académicas, direcciones, dependencias e instancias. La función de estas

delegaciones será definir acciones alineadas con los compromisos de esta Política en un periodo determinado y con metas de cumplimiento claras.

d. El Comité podrá proponer acciones que permitan avanzar en la construcción de igualdad en los ejes que contempla la Política, con excepción de lo relativo a la atención, investigación y sanción de casos de violencia en razón del género, cuyos procedimientos y actores involucrados están definidos en el Protocolo. Se entiende así que el Comité no tiene ninguna competencia en los procesos disciplinarios asociados al Protocolo.

CAPÍTULO IV
EJES

Artículo 7. La Política de Igualdad de Género concreta sus principios mediante un conjunto de acciones ordenadas en doce ejes, que responden a múltiples y diversos ámbitos de relación de la Universidad con las personas que componen la comunidad universitaria y con su entorno. Mediante el abordaje de estas dimensiones, la Universidad busca implementar un consolidado de acciones que permitan posicionar la igualdad de género desde una comprensión integral y con una perspectiva de género transversal. Estos ejes son los siguientes:

1. **Igualdad de género para el acceso a la educación:** La Universidad promoverá acciones para impulsar e incentivar la participación, en sus programas académicos, de personas que, en razón del género, no han podido acceder a la educación superior. Así mismo, la Universidad procurará enfocar sus acciones para promover la igualdad en el acceso a las carreras y/o cursos tradicionalmente considerados “femeninos” o “masculinos”. Igualmente, la Universidad promoverá contenidos de formación que cambien las concepciones culturales según

las cuales hay oficios destinados exclusivamente a hombres y otros diferentes para las mujeres.

2. **Vinculación y procesos de selección comprometidos con la igualdad:** El Externado se comprometerá con acciones para que sus procesos, criterios y equipos de selección garanticen igual acceso a oportunidades para todas las personas sin distinciones en razón del género. Igualmente, promoverá de manera activa la importancia de las acciones afirmativas para eliminar brechas en razón del género en el acceso al trabajo.

3. **Promoción y desarrollo profesional igualitario:** La Universidad reconocerá la importancia de promover una cultura laboral en la que el desarrollo profesional y académico de sus colaboradores/as se impulse mediante el acceso a igualdad de oportunidades, sin distinción en razón del género y reconociendo situaciones de desigualdad.

4. **Participación corresponsable en la distribución del trabajo de cuidado:** La Universidad se compromete a impulsar de manera activa el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado y sus dinámicas en razón del género. Con tal fin, el Externado impulsará el cuidado corresponsable entre sus colaboradores/as y estudiantes, al tiempo que propenderá a realizar acciones que le permitan contribuir en cuanto institución con la distribución social del cuidado.

5. **Prevención, atención y garantías de no repetición de violencias en razón del género:** La Universidad adopta una perspectiva de cero tolerancia con las violencias en razón del género y construye una comunidad académica libre de ellas mediante acciones transformadoras, con garantías y en consonancia con el derecho a una vida libre de violencias.

6. **Promoción de la salud con perspectiva de género:** La Uni-

versidad se compromete a posicionar la importancia de un abordaje diferencial de la salud en cuanto a su acceso, tecnologías, tratamientos, cuidado y prevención de enfermedades, a partir de una perspectiva diferencial, haciendo énfasis en la garantía de los derechos sexuales y reproductivos, así como a las dimensiones física, mental y social de la salud integral.

7. **Promoción de la sexualidad desde la autonomía y el cuidado:** La Universidad, consciente de las brechas en términos de acceso a la educación sexual y de los condicionamientos sociales que limitan el ejercicio de la autonomía sobre el cuerpo y la sexualidad, impulsará entornos formativos, de socialización y culturales, desde la educación sexual integral, que reconozcan el derecho a decidir de manera autónoma sobre dichos aspectos y que apliquen un enfoque de diversidad.

8. **Comunicación no sexista e incluyente:** El Externado se compromete a impulsar buenas prácticas en torno a la comunicación no mediada por estereotipos de género o la reafirmación de valores, expresiones y narrativas que refuerzan ideas de exclusión, violencia o inequidad en razón del género. Así, la Universidad apostará por una comunicación incluyente y no discriminadora.

9. **Formación académica para la construcción de la igualdad:** Atendiendo a su vocación educativa, la Universidad animará el diseño e implementación de currículos, cursos, programas y espacios de formación que permitan cualificar, en términos académicos, el análisis de las relaciones mediadas por el género. Así mismo, la transversalización de los estudios de género y la construcción de academias críticas en torno a las relaciones sociales en su oferta académica a nivel general.

10. **Investigación comprometida con la transformación de las relaciones de género:** El Externado incentivará a su comu-

nidad a contribuir al reconocimiento y la superación de las desigualdades de género a través de la investigación.

11. **Extensión y proyección:** En el marco de su acercamiento con la comunidad externa a la Universidad, el Externado promoverá interacciones, colaboraciones y acercamientos que se articulen en torno a la promoción de la igualdad de género en la sociedad. Asimismo, la Universidad posicionará la importancia de trabajar por la igualdad de género en sus iniciativas de proyección social, contribuyendo así a fortalecer esfuerzos comunitarios, ciudadanos y organizacionales para alcanzar una sociedad más justa y sin discriminación o violencia en razón del género.

12. **Promoción de la igualdad con las empresas y personas que aportan valor a la actividad de la Universidad:** La Universidad reconocerá su papel como agente de cambio, impulsando, animando y dialogando con las empresas y personas que contribuyen a su cadena de valor para posicionar en estos miembros la importancia del compromiso con la igualdad, por parte del sector público y privado. Así también, en el marco de sus relaciones con empresas y personas naturales proveedoras de servicios, procurará contribuir al cierre de brechas en razón del género, promoviendo oportunidades que incluyan a las personas afectadas por estas brechas.

CAPÍTULO V
COMPROMISOS

Artículo 8. Detección de necesidades: La Unidad de Género articulará los esfuerzos de las unidades académicas, dependencias e instancias a quienes corresponde materializar la transversalización de esta política, especialmente para detectar las necesidades, brechas y barreras de género que enfrentan las poblaciones contempladas en los ejes descritos en el artículo 6.

Artículo 9. Plan de acción: En línea con los resultados del ejercicio de detección de necesidades, se convocará al Comité Técnico para la implementación de la Política de Igualdad de Género, para permitir que las dependencias y las instancias se comprometan a desarrollar acciones en el marco de los ejes descritos en el artículo 7 que sean concretas y viables, acordes a sus singularidades y permitan avanzar hacia la definición de un plan global que materialice esta política. Estas acciones responderán a la capacidad y la competencia institucional, se plantearán para que sean cumplidas en periodos de tiempo claros, con metas concretas y criterios que permitan valorar su ejecución.

Artículo 10. Mecanismos de monitoreo: En articulación con las unidades académicas, las dependencias y las instancias con competencia y cualificación en el diseño de seguimiento a planes de acción institucional, la Unidad de Género, desde el Área de apoyo técnico y seguimiento a la Política, diseñará y socializará con el *Comité Técnico para la Implementación de la Política de Igualdad de Género* una estrategia de seguimiento y monitoreo para reconocer los avances en el cumplimiento de las acciones propuestas en el plan de acción.

Artículo 11. Mecanismos de reporte y transparencia: En articulación con las unidades académicas, las dependencias y las instancias con competencia y cualificación en procesos de reporte y transparencia, la Unidad de Género, desde el Área de apoyo técnico y seguimiento a la Política, diseñará y socializará una estrategia para dar a conocer los avances en relación con el cumplimiento del plan de acción tras finalizar del periodo de ejecución de este.

Esta Política fue adoptada por el Consejo Directivo de la Universidad en su sesión 18 del 16 de septiembre de 2024 y divulgada por medio del Acuerdo n.º 8 del 30 de septiembre de 2024.