

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE SAN GIL - UNISANGIL**



**UNISANGIL**

**FRANKLIN FIGUEROA CABALLERO**

Rector

### **EQUIPO DE TRABAJO**

#### **Semillero de Investigación de Igualdad de Género**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

**Olga Juliana Silva Gómez**

Psicóloga Clínica - Bienestar Institucional.

#### **GRUPO DE APOYO**

**Marcela Ordoñez Rodríguez**

Vicerrectora Académica

**Mónica Marcela Araque Carreño**

Directora - Bienestar Institucional

**Hingrid Camila Pérez Bermúdez**

Decana - Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

**2021**

## POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE SAN GIL- UNISANGIL

La Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL (en adelante UNISANGIL) es una Institución de Educación Superior que contribuye a la generación de conocimientos y a la formación integral, tal como lo expone su misión. Promueve la justicia, la responsabilidad social, la verdad, la libertad y la solidaridad en sus diferentes grupos de interés, desde los valores institucionales y éticos.

De igual manera, UNISANGIL reconoce la calidad de vida y la construcción de comunidad como orientadores del bienestar que propenden por el desarrollo humano, factor entendido como la potencialización de las dimensiones del ser, el desarrollo de valores y el reconocimiento del otro, en los contextos universitario y social.

La **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE UNISANGIL** promueve las relaciones basadas en los derechos humanos, la dignidad y la minimización de actos que lleven al sostenimiento de desigualdades de género dentro de la comunidad educativa. Mediante la presente política se definen las medidas institucionales orientadas a mitigar desigualdades de partida conducentes a la igualdad en términos de derechos.

**El objetivo de esta Política** es promover una cultura institucional de valoración de las diferencias y minimización de las formas de discriminación y violencias basadas en el género, con el fin de lograr igualdad para todas las personas.

Esta Política es resultado de un proceso de construcción, el cual ha sido liderado por el Semillero de Investigación de Igualdad de Género adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y el Departamento de Bienestar Institucional, con el fin de promover cambios culturales que favorezcan la convivencia en la comunidad universitaria.

### 1. Propósitos.

- Diseñar estrategias que favorezcan un entorno basado en el respeto de los derechos y la dignidad humana, libre de desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género, con reconocimiento a la diversidad y alteridad en la comunidad de UNISANGIL.
- Establecer un protocolo que oriente el actuar de UNISANGIL en situaciones de discriminación y violencias basadas en género en el contexto institucional.

- Implementar acciones que promuevan el buen trato, la armonía y la convivencia pacífica tanto a nivel académico como administrativo, contribuyendo a la transformación social de la institución.

## 2. Alcance de aplicación.

La presente Política de Igualdad de Género tiene un ámbito de aplicación referido a toda la comunidad estudiantil, personal docente, administrativo y directivo de todas las sedes constituidas actualmente y por constituir de UNISANGIL.

## 3. Contenido del marco conceptual.

La política de Igualdad de Género se estructura a partir de los siguientes enfoques rectores:

- **Enfoque de Derechos Humanos:** Se establece a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos desde el año 1948, determinando que son inalienables y deben garantizarse en igualdad de condiciones para todas las personas; Implica centrar especial atención en aquellos grupos poblacionales expuestos a situaciones de mayor vulnerabilidad y discriminación.
- **Enfoque de Género:** Implica hacer visibles y poner en discusión todas aquellas inequidades sociales que se configuran a partir de las relaciones de poder marcadas por las diferencias sexo/género, las cuales determinan la relación y posición que tienen las personas en la sociedad. Se puede definir desde tres dimensiones: como una forma de observar y pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; como un marco teórico para entender las desigualdades de género, y finalmente, como una categoría y herramienta de análisis que incorpora de manera sistemática el principio de desigualdad de oportunidades para todas las personas (Likadi, 2004).
- **Enfoque Interseccional:** Hace referencia a la necesidad de comprender las identidades múltiples, desde las diferentes categorías sociales existentes en el entorno de las personas.

Para la comprensión y aplicación de la presente Política, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:



- **Género:** Se refiere a una construcción comportamental e identitaria que se orienta a partir de la cultura, la sociedad y la historia, estableciendo relaciones jerárquicas y de poder entre las personas.
- **Sexo:** Se refiere a la clasificación de los seres humanos en términos biológicos incluyendo la composición genética, las hormonas y las partes del cuerpo como los órganos reproductivos sexuales.
- **Igualdad de Género:** Las personas indistintamente de su género están en igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades para desarrollar todo su potencial, basado en el respeto de los derechos humanos, la dignidad y de esta forma contribuir al beneficio del desarrollo económico, social, cultural y político. La igualdad supone, por ende, que la sociedad trate por igual las semejanzas y diferencias de los seres humanos y valore los aportes que estos hacen en conjunto.
- **Equidad de Género:** Es el proceso de reconocimiento de justicia y equilibrio social que busca garantizar los derechos de las personas desde su pluralidad rechazando las estructuras de poder entre los géneros.
- **Orientación Afectivo Sexual:** Se refiere a la diversidad en la determinación de una persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona.
- **Heteronormatividad:** Es la idea binaria en cuanto a que el sexo es la única forma adecuada que privilegia, ordena y regula la vida personal, social, económica y política de los seres humanos.
- **Discriminación:** Es el trato injusto y desigual que recibe una persona o grupo de personas frente al pleno ejercicio de sus derechos por cualquier razón, como, por ejemplo, la raza, el género, la religión, entre otras.
- **Violencia:** Cualquier acción, omisión o amenaza que se dirija contra una persona causando daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral, económico y patrimonial (República de Colombia, Ley 1257 de 2008).
- **Violencia Basada en el Género:** El Instituto Nacional de Salud (INS) y la Consejería para los Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia (2017) define las violencias basada en género como: Cualquier acción, omisión, conducta o amenaza que se dirige contra una persona por razón de su condición de género, explicada por factores sobre la concepción



de lo femenino y lo masculino en una sociedad y en sus imaginarios; daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral y patrimonial (2017, pág. 1).

- **Violencia Psicológica:** Cualquier acción u omisión direccionada a degradar o controlar los comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud mental (República de Colombia, Ley 1257 de 2008).
- **Violencia Física:** Incluye todo tipo de castigo físico, tortura, tratos crueles, intimidatorios y degradantes ejercidos sobre el cuerpo de una persona, a través de la fuerza física (OMS, 2001).
- **Violencia Sexual:** Consecuencias que provienen de la acción de obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza, o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal (República de Colombia, Ley 1257 de 2008).

#### 4. Comité de Igualdad de Género UNISANGIL.

Para la implementación, seguimiento y aplicación de la Política de Igualdad de Género se crea el Comité de Igualdad de Género de UNISANGIL (en adelante CIG-UNISANGIL).

##### 4.1. Conformación del Comité de Igualdad de Género.

El CIG-UNISANGIL estará conformado por cinco (5) personas de la comunidad universitaria, así:

- Un/a estudiante de género femenino, masculino, no binario o con orientación afectivo-sexual diversa que se designa por las/os representantes de Estudiantes ante el Consejo de Fundadores, Consejo Superior y Consejo Académico de UNISANGIL. Para este comité se designa el/a representante principal con su respectivo suplente.
- Un/a docente de género femenino, masculino, no binario o con orientación afectivo-sexual diversa que se designa por las/os representantes de Docentes ante el Consejo de Fundadores, Consejo Superior y Consejo



Académico de UNISANGIL. Para este comité se designa el/a representante principal con su respectivo suplente.

- Dirección de Bienestar Institucional o un/a delegado/a designado/a por la misma Dirección del Departamento.
- Un/a profesional con conocimientos en enfoque de género y asesoramiento jurídico, delegado/a por Rectoría. Esta persona será la encargada de presidir el CIG- UNISANGIL.
- Un/a profesional en psicología preferiblemente experto en peritaje de casos de violencia basadas en el género designado/a por Rectoría. Esta persona será la encargada de presidir el CIG-UNISANGIL en caso de ausencia del experto/a en enfoque de género y asesoramiento jurídico.

El CIG-UNISANGIL contará con la participación de algunos/as invitados/as en el momento que se requiera, como el/a profesional en psicología del Departamento de Bienestar Institucional, el/a profesional del Área Jurídica e integrante del Semillero de Investigación en Igualdad de Género adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, entre otros.

Los integrantes del CIG-UNISANGIL deberán contar con el siguiente perfil:

- Tener un rol activo como estudiante, docente o funcionario en la institución.
- Contar con conocimientos sobre el tema de género. En caso de no tener formación, estar dispuesto a adelantar un proceso de capacitación no menor a 20 horas.
- Disponer de tiempo para la participación en el comité.
- Contar con una actitud ética en los procesos de prevención y atención de la violencia.
- No tener sanciones en la hoja de vida.

Para el caso específico de los representantes de los estudiantes ante el CIG-UNISANGIL se debe tener en cuenta el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Ser estudiante con matrícula vigente en alguno de los programas de Educación Formal en el nivel de pregrado.
- No tener sanciones de conformidad con el Reglamento Estudiantil de UNISANGIL.
- Que su promedio general acumulado (PGA) sea igual o superior a 3.2.



**UNISANGIL**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE SAN GIL

- Haber cursado y aprobado por lo menos el 20% de los créditos del programa académico en el cual se encuentra matriculado.
- No encontrarse matriculado en el último nivel de aprendizaje de su programa de estudios.

#### **4.2 Vigencia del CIG-UNISANGIL.**

El CIG-UNISANGIL tendrá un periodo de (1) un año contado desde la fecha de su conformación, la cual se registrará en el acto de constitución del Comité.

El Comité se reunirá trimestralmente, teniendo en cuenta la convocatoria de quien lo preside, salvo que se presente una denuncia, queja o hecho, en cuyo caso se realizará una convocatoria extraordinaria e inmediata para su gestión y tratamiento según el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género. El Comité sesionará y adoptará decisiones con la mitad más uno de sus integrantes.

#### **4.3 Funciones del CIG-UNISANGIL.**

Las funciones del CIG-UNISANGIL son las siguientes:

- Brindar orientación y acompañamiento a las instancias académicas y administrativas de UNISANGIL, en temas de igualdad de género y violencias basadas en el género.
- Ejecutar y hacer seguimiento al plan de acción de la Política de Igualdad de Género.
- Aplicar el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación Violencias Basadas en Género.
- Elaborar un informe de gestión anual relacionado con los avances en el desarrollo de la Política de Igualdad de Género de UNISANGIL.

#### **5. Plan de Acción.**

La Política de Igualdad de Género de UNISANGIL, se implementará a partir de un plan de acción que contempla dos (2) ejes temáticos, los cuales incluyen propuestas de formación, actuación e investigación.

San Gil, Santander  
Campus Universitario Km 2  
Vía San Gil - Charalá  
PBX: (7) 724 5757

El Yopal, Casanare  
Campus Universitario Km 2 vía Matepantano  
Sede Administrativa Calle 7 No. 20-63  
PBX. (8) 634 1700

Chiquinquirá, Boyacá  
Calle 18 No. 12-18  
PBX: (8) 726 6058

Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional

**Eje No. 1: Formación en Igualdad de Género.**

<b>EJE No. 1: FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO</b>		
<b>ACCIÓN GENERAL</b>	<b>ACCIÓN ESPECÍFICA</b>	<b>INDICADOR</b>
1. Fomento de la Igualdad de Género en el cuerpo docente y administrativo.	1.1. Capacitaciones semestrales a docentes en temas de género y diversidad sexual. 1.2. Capacitaciones semestrales al personal administrativo en temas de género y diversidad sexual.	1.1 Número de capacitaciones realizadas en el semestre/Capacitaciones planeadas. 1.2 Número de capacitaciones realizadas en el semestre/Capacitaciones planeadas.
2. Fomento de la Igualdad de Género en la comunidad estudiantil.	2.1. Talleres abiertos a estudiantes sobre igualdad de género y prevención de las violencias basada en género.	2.1 Número de talleres sobre igualdad de género y prevención de la violencia basada en género realizados/ Número de talleres planeados.
3. Promoción de la salud sexual y reproductiva en la comunidad institucional.	3.1. Actividades formativas en salud sexual y reproductiva desarrolladas con la comunidad institucional.	A. Número de actividades realizadas durante el semestre/Actividades planeadas.
4. Prevención de la violencia basada en género.	4.1 Inclusión de la temática de prevención de violencia basada en género en los contenidos de asignaturas afines. 4.2 Desarrollo de la jornada anual UNISANGIL HABLA DE GÉNERO.	4.1 Número de asignaturas que incorporen la temática de prevención de la violencia basada en género/Asignaturas planteadas.



		4.2 Una Jornada anual de la versión UNISANGIL HABLA DE GÉNERO.
5. Promoción de la formación en perspectiva de género.	5.1 Inclusión de la temática de promoción de la formación en perspectiva de género en los contenidos de asignaturas afines.  5.2 Diseño y desarrollo de un curso libre en género y diversidad sexual.  5.3 Diseño y desarrollo de talleres sobre nuevas masculinidades.	5.1 Número de asignaturas que incorporan temáticas de género/Asignaturas planteadas.  5.2 Ejecución anual del curso libre en género y diversidad sexual.  5.3 Un taller semestral sobre nuevas masculinidades.

**Eje No. 2: Actuaciones e Investigación Para Lograr la Igualdad de Género.**

<b>EJE No. 2: ACTUACIONES E INVESTIGACIONES PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>		
<b>ACCIÓN GENERAL</b>	<b>ACCIÓN ESPECÍFICA</b>	<b>INDICADOR</b>
1. Difusión de la Política de Igualdad de Género.	1.1 Acciones de visibilización de la Política de Igualdad de Género en la comunidad institucional.  1.2 Presentación de la Política de Igualdad de Género y el Protocolo de Prevención y Atención en las jornadas de inducción de estudiantes y funcionarios.	1.1 Número de acciones de visibilización desarrolladas/Acciones planteadas.  1.2 Número de presentación de la Política en las jornadas de inducción para estudiantes y funcionarios.
2. Diseño e implementación del Protocolo de Prevención y	2.1. Elaboración del Protocolo Para la Prevención y la Atención de la Discriminación de	2.1 Documento Protocolo Para la Prevención y la Atención de la Discriminación y de



Atención de la Discriminación y de las Violencias Basadas en Género.	Violencias Basadas en Género en UNISANGIL.  2.2 Socialización del Protocolo Para la Prevención y la Atención de la Discriminación de Violencias Basadas en Género en UNISANGIL.  2.3. Aplicación del Protocolo en las sedes de la institución.	Violencias Basadas en Género en UNISANGIL.  2.2 Número de acciones de difusión propuestas /Número de acciones planeadas.  2.3 Número de casos recepcionados/ Número de casos atendidos.  2.3 Número de acciones de prevención ejecutadas/Número de acciones planteadas.
3. Promoción del uso del lenguaje inclusivo y no sexista, en los procesos de comunicación institucional.	3.1. Actividades formativas en lenguaje inclusivo y no sexista.  3.2 Elaboración de una guía de lenguaje no sexista.	3.1 Número de actividades ejecutadas/Número de actividades planeadas.  3.2 Guía de lenguaje no sexista.
4. Identificación de necesidades de investigación basadas en perspectiva de género.	4.1 Proponer y desarrollar proyectos de investigación basados en perspectiva de género.	4.1 Número de proyectos ejecutados/Número de proyectos planeados.

## 6. Responsables.

Para la implementación de la presente Política de Igualdad de Género de UNISANGIL, es necesario contar con el liderazgo y la gestión de las siguientes instancias:

San Gil, Santander  
Campus Universitario Km 2  
Vía San Gil - Charalá  
PBX: (7) 724 5757

El Yopal, Casanare  
Campus Universitario Km 2 vía Matepantano  
Sede Administrativa Calle 7 No. 20-63  
PBX. (8) 634 1700

Chiquinquirá, Boyacá  
Calle 18 No. 12-18  
PBX: (8) 726 6058



- Bienestar Institucional: Encargado de la planeación, ejecución y evaluación de las diferentes acciones propuestas para la implementación de la Política de Igualdad de Género.
- CIG-UNISANGIL: Es el principal encargado de aplicar y evaluar la presente Política de Igualdad de Género.
- Semillero de Investigación en Igualdad de Género adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas: Apoyo en los diversos procesos investigativos y de formación contenidos en la presente política.

## 7. Referencias del marco normativo.

### 7.1. Marco Normativo.

#### 7.1.1. Marco Normativo Internacional.

El Estado colombiano ha adoptado un marco normativo que da una responsabilidad a las Instituciones de Educación Superior desde diferentes ámbitos, para que se garanticen los derechos de las personas. Dichas normas generan la obligación a las universidades de adoptar medidas efectivas para reducir la violencia en cualquier manifestación.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por Colombia a través del Decreto Ley 51 de 1981, establece en su artículo 5 la necesidad de modificar los patrones socioculturales de conducta con el fin de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de superioridad de los hombres sobre las mujeres; y en el artículo 10, que los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres a fin de asegurar la igualdad de derechos en el acceso y desarrollo en la educación.

Colombia firmó y ratificó instrumentos y procesos internacionales tales como el Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer, Belém Do Pará (OEA, 1994) y la Conferencia Internacional de la Mujer- Bejín (ONU, 1995). Producto de lo anterior se promulgó la Ley 1257 de 2008 que establece la:

(...) adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

De esta Ley se desprenden tres puntos importantes:

1. Existe el deber de sensibilizar y de actuar, lo que se corresponde con acciones en lo pedagógico y/o cultural y en lo normativo.
2. Se requiere reconocer y promover el conocimiento de pautas y mandatos nacionales e internacionales de derechos humanos de las mujeres.
3. Es necesario formular una política interna que guíe a la comunidad de forma precisa a los procedimientos que permitan la prevención, atención y protección contra las violencias de género.

La responsabilidad de realizar acciones que garanticen una vida libre de violencias, así como el logro de la igualdad como derecho relacional, en este caso en los ámbitos laboral y educativo, es una obligación del Estado compartida con las Instituciones de Educación Superior, que como agentes públicos o privados que materializan el derecho a la educación, deben brindar un ambiente de plena protección para toda la comunidad académica.

Otro factor de discriminación está basado en el rechazo a las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas. La Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea de la Naciones Unidas (2008), reafirma el derecho de no discriminación y condena la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio. En virtud de dicho instrumento corresponde:

1. Garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
2. Adoptar acciones para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminaciones.

Otros instrumentos, igualmente importantes, son: la Carta Andina para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos (2002), los Principios de Yogyakarta (2006) y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013), los cuales propenden por la aplicación del derecho internacional en materia de Derechos Humanos, para la eliminación de toda discriminación, violencia y exclusión de las personas con orientaciones afectivo-sexuales e identidades de género diversas.

### **7.1.2. Marco Normativo Nacional.**

La Constitución Política de 1991 consagra el principio de no discriminación y el reconocimiento de la libertad e igualdad de la ciudadanía mediante el artículo 13, así como en su artículo 16 el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Igualmente, el artículo 43, propende por el fomento de prácticas democráticas en las instituciones educativas y específicamente reconoce en su artículo 67, que la educación es un derecho de todas las personas, como una función social y que ha

de comprometerse a formar a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos, a la paz y la democracia.

Conforme a la Ley 1257 de 2008 existe el deber de promover el siguiente grupo de medidas en el ámbito pedagógico con el fin de orientar cambios culturales:

1. Incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la Cátedra en Derechos Humanos.
2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes, madres y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.
5. Promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
6. Desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
7. Promover el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Asimismo, esta Ley establece las mínimas medidas que deben adoptarse una vez se conoce de algún tipo de violencia en contra de las mujeres en el entorno educativo:

1. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento.
2. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en las normas.
3. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales.
4. Recibir asistencia médica, psicológica o psiquiátrica.
5. Adoptar garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
6. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

7. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en la norma.

De igual forma, el Decreto 4798 de 2011 del Ministerio de Educación Nacional establece deberes puntuales en cabeza de las instituciones educativas que emanan de los mandatos de la Ley 1257 de 2008:

- a. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
- b. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres desde un enfoque diferencial.
- c. Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.
- d. Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para exigir los derechos de las mujeres.
- e. Garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos sexuales y reproductivos.
- f. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de derechos.
- g. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y prevención de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía.
- h. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres.

Adicionalmente, en el artículo 6 del mismo Decreto se establece que las instituciones de educación superior en el marco de su autonomía, deberán adoptar medidas que:

- a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
- c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

Dentro de la normatividad nacional para el reconocimiento de las personas LGBTIQ+, se tendrán en cuenta especialmente el Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, mediante el cual se adopta la política pública para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de la comunidad LGBTI; y el Decreto 410 de 2018 del Ministerio del Interior, enfocado en la prevención de la discriminación por razones de orientación afectivo-sexual e identidad de género mediante la promoción de las acciones afirmativas.

Es relevante mencionar las diferentes sentencias emitidas por la Corte Constitucional en torno a la promoción y protección de los derechos LGBTIQ+ en Colombia, en especial las Sentencias T-565 de 2013, T-141 de 2015, T-478 de 2015 y T-363 de 2016, las cuales tratan el derecho a la educación de las comunidades con orientación sexual diversa, y la Sentencia T- 268 de 2000 que garantiza la libre expresión de personas con identidades de género diversas, así como, su derecho a organizarse.

#### **8. Aprobación.**

La presente Política de Igualdad de Género de UNISANGIL es revisada y aprobada por el Consejo Superior de la Institución.

#### **9. Vigencia.**

La Política de Igualdad de Género de UNISANGIL, tiene una vigencia indefinida a partir de su aprobación.

#### **10. Modificación y Actualización.**

La presente política será evaluada por el CIG-UNISANGIL, Bienestar Institucional y la Vicerrectoría Académica, y actualizada atendiendo a la realidad institucional, así como a las demandas del ámbito nacional e internacional, referentes a la perspectiva de género.

#### **11. Medición.**

Para la medición se tendrá en cuenta el cumplimiento de los indicadores contenidos en el plan de acción de la presente Política de Igualdad de Género de UNISANGIL.

#### **12. Seguimiento.**

El seguimiento al cumplimiento de la presente política se realiza trimestralmente en cada una de las sesiones del CIG-UNISANGIL.

## Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas (2008). Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Declaracion-Sobre-Orientacion-Sexual-e-Identidad-de-Genero-de-las-Naciones-Unidas.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de [https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion Política de Colombia.htm](https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion%20Politica%20de%20Colombia.htm)
- Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (2013). Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037_es.pdf)
- Congreso de la República de Colombia (1981). Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980”. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153>
- Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1257, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Recuperado de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008\\_col\\_ley1257.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Consejo Presidencial Andino (2002). Carta Andina para la promoción y protección de los derechos humanos. Recuperado de <http://www.sice.oas.org/labor/Carta%20Andina.pdf>



Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979). The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Corte Constitucional de Colombia (1993). Sentencia T- 594/93, M.P.: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-594-93.htm>

Corte Constitucional de Colombia (1994). Sentencia T- 504/94, M.P.: Alejandro Martínez Caballero. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-504-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia (2000). Sentencia T-268/00, M.P.: Alejandro Martínez Caballero. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/t-268-00.htm>

Ministerio de Educación Nacional (2011). Decreto 4798, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2011/Documents/Diciembre/20/dec479820122011.pdf>

Ministerio del Interior de la República de Colombia (2018). Decreto 762, por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamento del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Recuperado de [https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto\\_762\\_politica\\_publica\\_garantia\\_de\\_los\\_derechos\\_sectores\\_sociales\\_lgbti.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_762_politica_publica_garantia_de_los_derechos_sectores_sociales_lgbti.pdf)

Ministerio del Interior de la República de Colombia (2018). Decreto 410, por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos. Recuperado de [https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto\\_410\\_del\\_01\\_marzo\\_de\\_2018\\_0.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_410_del_01_marzo_de_2018_0.pdf)



- OMS (2001). Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres. Ginebra. Recuperado de: [http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO\\_FCH\\_GWH\\_01.1.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_FCH_GWH_01.1.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). Beijing declaration and platform for action. Fourth World Conference on Women. Vol. 21. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”. Recuperado de <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Universidad Autónoma de Bucaramanga (2021). Política Institucional para la equidad de género. Recuperado de [https://www.unab.edu.co/sites/default/files/2POLITICA%20INSTITUCIONAL%20PARA%20LA%20EQUIDAD%20DE%20GENERO%2020-02-2020\\_Borrador%20para%20Envio.pdf](https://www.unab.edu.co/sites/default/files/2POLITICA%20INSTITUCIONAL%20PARA%20LA%20EQUIDAD%20DE%20GENERO%2020-02-2020_Borrador%20para%20Envio.pdf)
- Universidad del Bosque (2018). Política de Género. Recuperado de <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero-ueb.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia (2012). Acuerdo 035. Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia, Universidad Nacional de Colombia: Bogotá.