

ACUERDO No. 022 DE 2018
24 de agosto

Por el cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
en uso de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

- a. Que el Estatuto General de la Universidad en su artículo 21, literal a., establece como función del Consejo Superior definir las políticas académicas, de investigación, de extensión, de bienestar universitario y de planeación institucional.
- b. Que mediante la Ley 051 de 1981 el Estado colombiano aprobó 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.
- c. Que mediante la Ley 284 de 1995 se aprobó en Colombia la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- d. Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, estableció que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de los grupos discriminados y marginados, y en el Artículo 43 declara que las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos y oportunidades.
- e. Que la Ley 581 de 2000 reglamentó la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución.
- f. Que la Ley 823 de 2003 dictó normas con el propósito de crear un marco institucional y orientar las políticas y las acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.
- g. Que la Ley 1257 de 2008 dictó normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y específicamente estableció normas para la implementación progresiva de medidas educativas (Artículo 11.º) con el fin de incorporar la "formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres", así como el desarrollo de "políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres".
- h. Que la Ley 1752 de 2015 incorpora al marco normativo disposiciones acerca de la sanción penal de los actos de discriminación por razón al sexo u orientación sexual, entre otros factores.
- i. Que mediante la Ley 1761 de 2015 – Rosa Elvira Cely se tipifica penalmente el feminicidio como delito autónomo y se garantiza la investigación y la sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como la prevención y la erradicación de estas violencias, y se adoptan estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en busca de garantizar el

ACUERDO No. 022 DE 2018
24 de agosto

acceso de las mujeres a una vida libre de violencias, que favorezca su desarrollo integra, y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.

- j. Que el Decreto 762 de 2018 adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas mediante la adopción de medidas, mecanismos y desarrollos institucionales encaminados a materializar progresivamente el derecho a la igualdad y no discriminación y demás derechos.
- k. Que en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Río de Janeiro (Brasil) en 2012, se gestaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, de los cuales el quinto es “Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las niñas y las mujeres”.
- l. Que el Consejo de Política Social, mediante Documento CONPES Social 161 de 2013, desarrolló los Lineamientos para la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y el Plan para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencias, desarrollando los principios de igualdad y no discriminación, interculturalidad, reconocimiento de la diversidad desde un enfoque diferencial de derechos, autonomía, empoderamiento, participación, solidaridad, corresponsabilidad y sostenibilidad.
- m. Que la política educativa nacional contemplada en el Plan Decenal de Educación 2016-2026 define entre sus lineamientos el séptimo desafío estratégico: Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.
- n. Que el Ministerio de Educación Nacional expidió el documento denominado Enfoques e Identidad de Género, “como un aporte adicional a las acciones que hoy desarrollan las instituciones de educación superior en favor de un país más inclusivo, permitiendo la reflexión sobre la importancia de la educación para todos en nuestro contexto y sus aportes en la construcción de un país en paz”.
- o. Que mediante Ordenanza 028 de 2010 se aprueba la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el departamento de Santander y el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades, que contempla el Componente 2., Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres.
- p. Que en la dimensión del bienestar universitario del Plan de Desarrollo Institucional, PDI, 2008 – 2018, el objetivo estratégico 2 incluye, entre otras actividades, aquellas destinadas a fortalecer una cultura política de la tolerancia y del respeto por la vida y los derechos humanos comprometida con la paz y la justicia social.
- q. Que la Universidad Industrial de Santander, comprometida con la inclusión social, el respeto de los derechos humanos y la valoración positiva de la diferencia, y consciente de su papel en la generación de conocimiento, la formación integral y el impacto en la sociedad, y con fundamento en la normativa enunciada, decide fortalecer la equidad de género mediante la definición de una política.
- r. Que la formulación de la propuesta de Política de Equidad de Género es el resultado de un proceso de investigación, sensibilización y formación, mediante la realización de talleres, conversatorios y

ACUERDO No. 022 DE 2018
24 de agosto

reuniones que contaron con la participación de integrantes de la comunidad universitaria lo que permitió conocer diferentes puntos de vista y afianzar el compromiso institucional con la Equidad de Género.

- s. Que el Consejo Académico, en la sesión del 14 de agosto de 2018, analizó la Política de Equidad de Género y dio aval para presentarla a consideración del Consejo Superior Universitario.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1°. Aprobar la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, según documento adjunto que hace parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2°. El rector de la Universidad deberá incluir en su informe anual de gestión los resultados de la implementación de la política que se aprueba mediante este acuerdo.

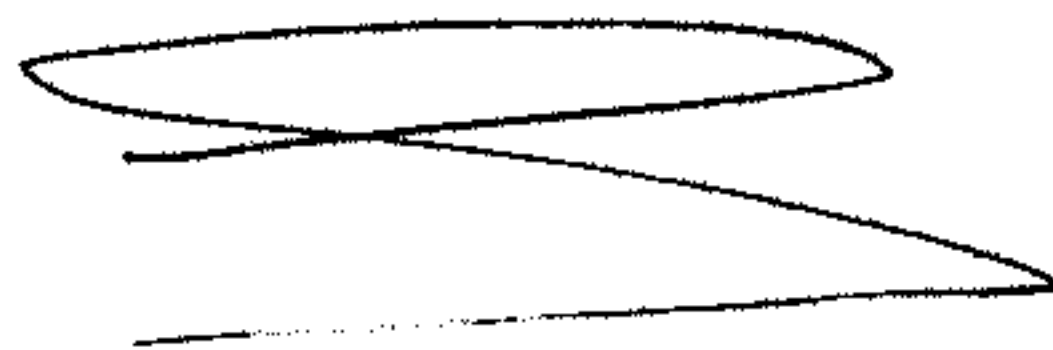
ARTÍCULO 3°. Corresponde al rector de la Universidad resolver las situaciones que se puedan derivar de la implementación de la presente política que no se hallen incluidas en las demás normas o acuerdos de la Institución.

ARTÍCULO 4°. El presente acuerdo rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedido en Bucaramanga, a los veinticuatro (24) días de agosto de 2018.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO SUPERIOR,



DÍDIER ALBERTO TAVERA AMADO
Gobernador de Santander



SOFÍA PINZÓN DURÁN

LA SECRETARIA GENERAL

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

I. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La Universidad Industrial de Santander, comprometida con la inclusión social, el respeto de los derechos humanos y la valoración positiva de la diferencia, y consciente de su papel en la generación de conocimiento, la formación integral y el impacto en la sociedad, decide fortalecer la equidad de género y la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual.

Este compromiso se concreta en la aprobación de la Política de Equidad de Género, sustentada en la normativa internacional, que hace parte del Bloque de Constitucionalidad, y la nacional, relacionada con esta materia y la protección de los derechos humanos.

Esta política, formulada con un enfoque diferencial de derechos humanos, con énfasis en género y diversidad sexual, reconoce que todas las acciones se fundamentan en el sistema normativo nacional e internacional de derechos y deberes, que a su vez consagra la obligación del Estado de brindar protección y garantía de los derechos humanos, de manera universal, integral y complementaria, en procura del goce real y efectivo. Este enfoque se concreta en la definición de medidas institucionales orientadas a corregir desigualdades de partida conducentes a la igualdad en términos de derechos.

El objeto central de la Política es consolidar una cultura institucional de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente del sexo, la identidad de género o la orientación sexual.

La Política de Género incluye la declaratoria de sus propósitos -entendidos como los fines que esta busca alcanzar-, las medidas institucionales que determinan la formulación de Planes de Igualdad y los Mecanismos de Implementación y Seguimiento como estrategia de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, y un documento anexo que incorpora el marco de referencia que precisa el contexto normativo, conceptual y social en el que se construye.

Esta política es resultado de un proceso participativo de sensibilización, formación e investigación, en el que confluyeron diferentes puntos de vista y se estableció el compromiso institucional con la Equidad de Género.

II. PROPÓSITOS

Los propósitos de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander son:

- Fortalecer la generación de conocimiento por medio de procesos de investigación y extensión que involucren el enfoque de género, mediante la promoción de prácticas de inclusión en las áreas del desarrollo científico y de la innovación.
- Desarrollar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las actividades de formación, investigación, extensión, prácticas profesionales, laborales, de gestión académica y administrativa, y armonicen la vida laboral, familiar y académica.

- Fortalecer las medidas para la atención, la asistencia, el seguimiento y la remisión de los hechos de violencia basada en género, cometidos en cualquier espacio físico o virtual, en la Institución o fuera de esta, en el marco de las funciones misionales.
- Transformar las nociones, los imaginarios y las prácticas de género mediante la implementación de estrategias de educación y comunicación, que afirmen una cultura universitaria que valore y respete la diferencia y rechace todas las formas de discriminación.
- Incorporar progresivamente el enfoque diferencial de derechos humanos con énfasis en género en los procesos de diseño, reforma curricular, procesos de enseñanza-aprendizaje y en el análisis de indicadores en los procesos de autoevaluación institucional y de los programas.

III. MEDIDAS INSTITUCIONALES

a) Plan de Igualdad

Para la implementación, el seguimiento y la evaluación de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander se formulará un Plan de Igualdad con vigencia igual a la prevista en el Estatuto General de la Universidad para el periodo de designación del rector, que incluirá programas, acciones, indicadores y metas orientadas al logro de los propósitos aquí establecidos, y por conducto de las instancias competentes dispondrá del talento humano calificado, y de los recursos técnicos y financieros.

El Plan de Igualdad propenderá por la programación de agendas de interlocución con las diversas unidades administrativas y académico-administrativas para la implementación y las instancias de participación universitaria para el seguimiento y la evaluación.

El Plan de Igualdad deberá formularse y aprobarse dentro de los seis meses siguientes a la posesión del rector y deberá incluir como mínimo los siguientes componentes:

Componente 1: Gestión del conocimiento con enfoque de género

- 1.1 Adelantar procesos de formación orientados a favorecer la comprensión y la apropiación teórica, conceptual y metodológica del enfoque de género.
- 1.2 Fomentar, apoyar y realizar proyectos de investigación y extensión, desarrollo e innovación, que incluyan el enfoque diferencial de derechos humanos con énfasis en género.
- 1.3 Promover y divulgar la producción científica de mujeres y aquella que aporte a la incorporación del enfoque de género en las diferentes áreas del conocimiento.
- 1.4 Impulsar acciones de reconocimiento social a personas, unidades académicas o instancias de la Universidad que promuevan la gestión del conocimiento con enfoque de género, igualdad sexual y eliminación de las discriminaciones.

Componente 2: Igualdad en el acceso a las oportunidades y a la participación equitativa

- 2.1 Favorecer el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres en la normativa universitaria.
- 2.2 Fortalecer en los sistemas de información institucionales las estadísticas de indicadores elaborados con enfoque de género.
- 2.3 Ofrecer cátedras y planes curriculares con enfoque de género e *interseccionalidad*.
- 2.4 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

¶

- 2.5 Implementar medidas administrativas que fomenten la armonía de la vida laboral, familiar y académica.
- 2.6 Impulsar la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de dirección y de representación en los diversos estamentos de la Universidad.
- 2.7 Promover la equidad de género en la vinculación laboral en la Universidad.
- 2.8 Garantizar las oportunidades en condiciones de equidad de género en los programas de bienestar universitario.

Componente 3: Prevención, atención, asistencia, seguimiento y remisión de los hechos de violencia basada en género

- 3.1 Sensibilizar a la comunidad frente al respeto de los derechos y las garantías relativas al género sociocultural.
- 3.2 Promover el respeto de los derechos sexuales y reproductivos y de las relaciones humanas fundamentadas en la ética del cuidado y el respeto mutuo.
- 3.3 Atender hechos de violencia basada en género, cometidos en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la Institución, en el marco de las funciones misionales.
- 3.4 Hacer seguimiento de la implementación del Protocolo de Atención de la Violencia Basada en Género.

Componente 4: Educación y comunicación para la equidad

- 4.1 Establecer procesos permanentes de comunicación y sensibilización para la comunidad universitaria, mediante la difusión y la formación en temas relacionados con equidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación, referida a sexo, identidad de género u orientación sexual.
- 4.2 Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos discriminatorios en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad.
- 4.3 Desarrollar acciones de divulgación y reconocimiento de los aportes de las mujeres a la generación del conocimiento científico, al proceso de enseñanza-aprendizaje y a la extensión.
- 4.4 Las divisiones de Recursos Humanos y de Bienestar Universitario incluirán el enfoque diferencial de derechos con énfasis en género en los procesos de inducción a la Universidad para estudiantes y personal docente y administrativo.

Componente 5: Procesos incluyentes de autoevaluación y curriculares

- 5.1 Promover la inclusión del enfoque de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el diseño curricular de los programas académicos.
- 5.2 Visibilizar en los contenidos de cursos obligatorios y electivos los aportes de las mujeres al desarrollo científico, político, cultural, económico y social.
- 5.3 Proponer en los contenidos curriculares situaciones que cuestionen roles tradicionales asignados históricamente a los sexos que derivan en la segregación del *saber* y el *saber hacer* para hombres y mujeres.
- 5.4 Fomentar la producción de material educativo y de apoyo con enfoque de género y valoración positiva de la diferencia, para uso de las unidades académicas.
- 5.5 Cedeuís implementará procesos de formación docente en temas relacionados con equidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón a sexo, identidad de género u orientación sexual.
- 5.6 Mantener indicadores y análisis de información por género en los procesos de autoevaluación, institucional y de los programas académicos. 4

b) Mecanismo de implementación y seguimiento

Para la implementación y el seguimiento se crea el Comité de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, responsable de analizar y conceptuar sobre temas de equidad de género y formular propuestas sobre los avances y los desafíos en la implementación de la presente política. Este comité deberá elaborar y proponer el Plan de Igualdad para aprobación del Consejo Académico.

El Comité de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander estará conformado por siete (7) miembros de la comunidad universitaria, así:

- Un (1) estudiante de sexo femenino, elegido por los estudiantes de la Universidad
- Un (1) estudiante de sexo masculino, elegido por los estudiantes de la Universidad
- Un (1) servidor administrativo de planta de sexo femenino, elegido por los servidores administrativos de la Universidad
- Un (1) servidor administrativo de planta de sexo masculino, elegido por los servidores administrativos de la Universidad
- Un (1) profesor de planta de sexo femenino, elegido por los profesores de planta de la Universidad
- Un (1) profesor de planta de sexo masculino, elegido por los profesores de planta de la Universidad
- Un delegado del rector

Este comité contará con una Secretaría Técnica, ejercida por un funcionario designado por el rector.

Los miembros del Comité, sujetos a elección por parte de los diferentes estamentos, serán elegidos por un periodo de dos (2) años contados desde la fecha de la elección, siempre y cuando mantengan la calidad de estudiante, servidor administrativo de planta o de profesor de planta

La Rectoría fijará las funciones del Comité y el procedimiento para la elección de sus miembros. Asimismo, apropiará, en el proyecto de presupuesto de la vigencia, las partidas necesarias para la implementación de la presente política. 44

ANEXO

MARCO DE REFERENCIA

a) Referente internacional y contexto local de la Equidad de Género

- Contexto Internacional de la Equidad de Género en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen una propuesta programática de la humanidad para lograr 3 propósitos entre 2016 y 2030: erradicar la pobreza extrema, combatir la desigualdad y la injusticia y solucionar el cambio climático. El quinto de estos objetivos es la igualdad de género, en la medida en que "poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial" (ONU, s.f).

Pese a que este objetivo universal fue planteado desde los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU, s.f) y que se han implementado acciones afirmativas para facilitar el igual acceso a la participación política, las mujeres aún ocupan tan solo 23,7 % de los escaños parlamentarios en el mundo, y en el sector privado ocupan menos de una tercera parte de los puestos de dirección de niveles medio y alto (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 2017).

En el ámbito universitario, diversas brechas se manifiestan como barreras implícitas y explícitas en razón al género, que inciden en: 1) acceso, permanencia, segregación y egreso de los programas de educación superior, así como en, 2) las posibilidades de ascenso laboral para las mujeres, efecto conocido académicamente como *techo de cristal*.

b) Referente normativo internacional, interamericano y nacional

Desde el Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos se ha impulsado el cumplimiento de las obligaciones internacionales de los Estados para la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia, así como la creación de políticas, planes y programas que promuevan relaciones justas e igualitarias y la participación efectiva de las poblaciones subrepresentadas en las esferas política, social, económica y cultural.

Así las cosas, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de la ONU, 1948) la que marcó un punto de partida en la obligación de los Estados para proteger y garantizar los derechos y las libertades proclamadas en la Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma o religión. A partir de aquí, en el ámbito internacional de los Derechos Humanos se han desarrollado importantes instrumentos jurídicos de protección que imponen a los Estados miembros de Naciones Unidas y de la Organización de los Estados Americanos la obligación de cumplimiento.

En Colombia, la Constitución Política de 1991 estableció en el artículo 43 que "la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación", y en su artículo 13, que "el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados". El desarrollo de este marco jurídico internacional ha impulsado que en el orden

interno también se dicten disposiciones para promover la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.

Posteriormente, se ha expedido variedad de leyes que buscan, desde diversos puntos de vista, eliminar la brecha histórica y cultural que existe en el país entre hombres y mujeres. Igualmente, se han adoptado medidas legislativas y jurisprudenciales en asuntos económicos, laborales y de protección a la maternidad, de acceso a cargos públicos, de libertades sexuales y reproductivas, de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia por el hecho de ser mujer.

En el mismo sentido, el documento CONPES 161 (DNP, 2013) incorporó, dentro de los ocho (8) ejes temáticos, el *enfoque de género en la educación*, en razón a que se constató la insuficiente capacitación a educadores de todos los niveles sobre el enfoque de género en la educación, que ha limitado los avances en la implementación de prácticas incluyentes en el aula de clase, como el uso de un lenguaje no sexista, la supresión de materiales y contenidos con sesgo de género, la promoción de la participación igualitaria por parte de hombres y mujeres en todas las áreas del conocimiento y la incorporación de contenidos curriculares que fomenten la igualdad, la capacidad, la libertad y la autonomía de los sexos en el marco de los derechos humanos.

De manera particular, la Ley 1257 de 2008, (Congreso de la República, 2008) por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, estableció en su Artículo 11 medidas educativas, dentro de las que se encuentran aquellas que contribuyen a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia en la problemática de la violencia contra las mujeres. El Decreto 4798 de 2011 (Ministerio de Educación Nacional, 2011), que reglamentó el Artículo 11 de la Ley 1257 de 2008, contempló una serie de acciones en la materia y en particular en el Artículo 6º definió que el Ministerio de Educación Nacional promoverá que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía:

- 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.*

En tal sentido, en el marco de la autonomía universitaria, y mediante resolución del rector, el 1 de marzo de 2018 se aprobó e hizo público el *Protocolo para la Atención de hechos de violencia basada en género* (Universidad Industrial de Santander, 2018); primer paso en la materialización de la normativa institucional en pro de la equidad entre los géneros.

c) Diagnóstico de la incorporación de Políticas de Equidad de Género en las IES colombianas

En las últimas décadas un gran número de instituciones de educación superior en Iberoamérica ha desarrollado políticas y planes institucionales de equidad de género y de igualdad de oportunidades.

El análisis realizado a 34 universidades indica que dichas políticas buscan:

- a. Promover un mayor grado de integración de la igualdad de oportunidades en la dinámica organizativa, la toma de decisiones y las actividades efectuadas en la Universidad.
- b. Aumentar la comunicación, la información y la divulgación de las políticas de género.
- c. Revisar y ajustar las políticas de acceso, promoción y ambiente laboral para garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
- d. Incentivar el desarrollo de investigación y ajuste curricular desde el enfoque de género.
- e. Prevenir y atender adecuadamente la violencia basada en el género, en especial el acoso sexual.

En Colombia, la Universidad Nacional en el año 2012, por decisión del Consejo Superior Universitario, expresada mediante el Acuerdo 035 (Universidad Nacional de Colombia, 2012), aprobó la *Política Institucional de Equidad de Género y de Igualdad de Oportunidades* para mujeres y hombres, se convirtió en la primera institución de educación superior en implementar medidas institucionales orientadas a la equidad y la igualdad de género.

d) Marco conceptual aplicable a la Política de Equidad de Género de la UIS

Para efectos de la comprensión y de la implementación de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, deberá tenerse en cuenta el siguiente conjunto de conceptos aplicados en la materia:

El **sexo** es la clasificación de los seres en términos biológicos, a partir de los marcadores endocrinos, cromosómicos y gonadales.

El **género** alude al distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer u hombre; es decir, es una definición específica cultural de la feminidad y la masculinidad que, por tanto, varía en el tiempo y en el espacio. Este marco de análisis sitúa las relaciones de mujeres y hombres en "contexto" y permite enfocarse en los procesos y en las relaciones que reproducen y refuerzan las desigualdades entre ambos, y hace visible, por tanto, la cuestión del poder que subyace en las relaciones de género (PNUD, 2007).

Orientación o preferencia sexual: La orientación sexual se refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia hombres, mujeres o ambos sexos. La orientación sexual también se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad de otros que comparten esas atracciones. Generalmente se clasifica en tres categorías: **heterosexual** (tener atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia miembros del sexo opuesto), **gay/lesbiana** (tener atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia miembros del mismo sexo) y **bisexual** (tener atracciones emocionales, románticas o sexuales tanto hacia hombres como mujeres) (American Psychological Association, 2012).

Identidad de género: Es la forma como cada persona se forma, se define, se expresa y vive en relación con su sexo y los elementos de género que adopta (Unidad para las víctimas, s.f., pág. 4). La identidad de género define el grado en que cada persona se identifica como masculina o femenina o alguna combinación de ambos. Es el marco de referencia interno, formado a través del tiempo, que permite a los individuos organizar un autoconcepto y a comportarse socialmente en relación con la percepción de su sexo y su género (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, s.f., pág. 5).

Igualdad de género: La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo en el ámbito mundial (PNUD, 2012). La **equidad de género** es el establecimiento y el fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías (Universidad Nacional Autónoma de México, 2013, pág. 36). Supone, por tanto, que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, sus responsabilidades y sus oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. El medio para lograr la igualdad es la **equidad de género**, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres, de acuerdo con sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades (PNUD, 2007).

El **enfoque diferencial de los derechos humanos** es la forma de análisis que identifica y reconoce las diferencias de género, identidad de género, orientación sexual, etnia, edad y situación social, entre otras categorías; y sus implicaciones en términos de poder, de condiciones de vida y de formas de ver el mundo. A partir del reconocimiento de las diferencias y sus implicaciones, el enfoque diferencial busca la transformación o la supresión de las inequidades y de sus expresiones de subordinación, discriminación y exclusión social, política y económica. Busca la reivindicación y legitimación de las diferencias, desde la perspectiva de los derechos humanos (Montealegre & Urrego, 1981, pág. 12) .

El **enfoque de género** es la visión científica, analítica y política de la realidad que permita identificar los diferentes papeles y tareas que cumplen los hombres y las mujeres en una sociedad, tanto las asimetrías como las relaciones de poder e inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas. De manera particular, promueve un entorno de igualdad de oportunidades que supere los desequilibrios sociales por razones de sexo (PNUD, 2012).

Interseccionalidad: es una herramienta de análisis que aborda múltiples discriminaciones y ayuda a entender la manera como diferentes identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. De forma precisa, permite identificar las maneras como el género se cruza con otras identidades y contribuye a generar experiencias particulares de opresión y privilegio, es decir, de desigualdad. Así, se tiene en cuenta que existen otros factores como la etnia, la raza, la edad, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la condición de víctima del conflicto armado, que se combinan para determinar la posición social de una persona (AWID, 2004, pág. 1).

BIBLIOGRAFÍA

- American Psychological Association. (2012). *American Psychological Association*. Obtenido de <http://www.apa.org/topics/sexuality/orientacion.pdf>
- Asamblea General de la ONU. (1948). *Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/index.html>
- AWID. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Toronto. Obtenido de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf
- Congreso de la República. (4 de Diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (2017). Ginebra.
- DNP. (2013). *CONPES SOCIAL 161- Equidad de Género para las mujeres*. Bogotá D.C.: DNP.
- González, C. E. (2017). *La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/solo-tres-de-las-52-universidades-del-ranking-qs-son-dirigidas-por-mujeres-2557762>
- Méndez, R., & Rojas, M. (2014). El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior. *Sophia*, 74-82.
- Ministerio de Educación Nacional. (20 de Diciembre de 2011). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2011/Documents/Diciembre/20/dec479820122011.pdf>
- Montealegre, D. M., & Urrego, D. H. (1981). *Acción sin daño y construcción de paz: Enfoques diferenciales de género y etnia*. Bogotá. Obtenido de file:///C:/Users/UIS/Downloads/Modulo%206_Arte%20hojas%20internas.pdf
- ONU. (s.f). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>
- ONU. (s.f). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- PNUD. (2007). *Igualdad y no discriminación*. Obtenido de <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/nuestro-trabajo/igualdad-y-no-discriminacion>
- PNUD. (2012). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- PNUD. (2012). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: Igualdad de género*. Obtenido de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Unidad para las víctimas. (s.f.). *Orientación Sexual e Identidad de Género*. Colombia. Obtenido de https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/sexualidad_0.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (s.f.). *Sexualidad Responsable*. Hidalgo, México. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES44.pdf

- Universidad Industrial de Santander. (1 de Marzo de 2018). Por la cual se Aprueba el Protocolo para Atención de Violencia Basada en Género. Obtenido de https://www.uis.edu.co/webUIS/es/rss/imagenes/mnoticia_1153_8874_2.pdf
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. *Gaceta*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3991/5.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia. (21 de Febrero de 2012). "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". doi:http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=46785 