

**ACUERDO No. XXXX
(XXXXXXXXXX)**

"Por el cual se adopta la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia".

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA,

En uso de sus atribuciones legales, estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

La Constitución Política de Colombia en su artículo 69 consagra la autonomía universitaria, la designación de sus directivas y la expedición de sus propios estatutos; que el art. 28, 57 y 65 de la Ley 30 de 1992, establece la autonomía académica, administrativa y financiera de la Universidad.

El Acuerdo No 62 de 2002 emanado del Consejo del Superior Universitario, estableció en su artículo 25 que una de las funciones de este órgano colegiado es: "e) Expedir el Proyecto Educativo Institucional; modificar y aprobar los Estatutos y Reglamentos de la Institución, como manuales de funciones y procedimientos administrativos, en consonancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes."

La Política Pública Nacional de Equidad de Género, reconoce a las mujeres como sujetos sociales que contribuyen al desarrollo del país en todos los ámbitos; cultural, económico, social; sin embargo, aún persisten diversas formas de discriminación que aún las afectan y que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades; es por ello que se promulga la adopción de importantes compromisos y propuestas de políticas orientadas a modificar la situación de las mujeres y alcanzar una necesaria igualdad y/o equidad de derechos entre hombres y mujeres. De hecho, con demasiada frecuencia se hace referencia a equidad de género como la búsqueda de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el diseño, coordinación e implementación de políticas públicas y programas.

Colombia ha presentado experiencias positivas e importantes con el fin de promover prácticas de prevención, supresión, y sancionar la violencia contra la mujer, la orientación sexual e identidad de género; Los esfuerzos en el país por adelantar políticas públicas específicas para las mujeres se remontan a 1984, con la publicación de la Política para la Mujer Rural mediante el CONPES 2109. Sin embargo, no fue sino hasta después de la promulgación de la Constitución de 1991, con sus desarrollos sobre el principio de igualdad y no discriminación, sumado a los impactos de las conferencias mundiales sobre la mujer realizadas por Naciones Unidas, especialmente la de Beijing 1995, que se dio un impulso continuo a la elaboración de políticas incorporando la igualdad de oportunidades, la categoría de análisis de género y la búsqueda del empoderamiento de las mujeres.

La Constitución Nacional en su Artículo 43 indica 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”. Además, en su artículo 7 “reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana”.

En concordancia, el país ha ratificado numerosos tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos, los que garantizan los derechos de las mujeres. En particular, hay que mencionar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–, que hace parte de la normativa nacional a través de la Ley 051 de 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ratificada mediante la Ley 248 de 1995. La CEDAW obliga a los Estados partes a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación, expresada en leyes y políticas públicas, que permitan no sólo la garantía de los derechos sino también el ejercicio real de éstos. Así mismo, dicha Convención impulsa la aplicación de acciones afirmativas, entendidas como medidas especiales de carácter temporal que se aplican para superar una desigualdad y, una vez cumplido su fin, desaparecen.

La Corte Constitucional ha señalado que las acciones afirmativas deben comprenderse como las medidas gubernamentales adoptadas para aminorar los efectos negativos de las prácticas sociales que tradicionalmente han ubicado a personas o grupos en situaciones de inferioridad y desventaja¹. Estas medidas parten de reconocer el principio que establece que a situaciones desiguales deben aplicarse medidas correctivas que “favorezcan” a las personas discriminadas.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida también como Convención de Belém do Pará, define la violencia contra las mujeres, los tipos de violencia y los ámbitos, y establece la responsabilidad del Estado en materia de atención, prevención y sanción. Este instrumento se ha constituido en la base de las leyes de violencia contra la mujer en Latinoamérica.

Todo ello ha hecho que, en Colombia, se desarrolle política pública a fin de salvaguardar no solo a la mujer, y con ello promover la no discriminación por orientación sexual e identidad de género, haciendo que la violencia hacia las personas sea un asunto de derechos humanos, lo que implica que el Estado colombiano, como garante, tenga la obligación de prevenir, erradicar y sancionar los hechos constitutivos de todas las formas de violencia, haciendo de la educación la mayor herramienta de promoción y materialización de dichos fines.

El Ministerio de Educación Nacional estableció los lineamientos de la Política de Educación Inclusiva, mediante tres documentos de orientación a las Instituciones de Educación Superior -IES- recogidos en las siguientes publicaciones: 1. Lineamiento Política de Educación Superior Inclusiva, 2. Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva -INES-, 3. Índice de Inclusión para la Educación Superior -INES-; con el fin de avanzar en el cierre de brechas, mediante el pleno ejercicio de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales de política pública que contribuyan a la consolidación de una país más equitativo para todos.

¹ Sentencia C-371 de 2000.

Uno de los principios para el desarrollo de la educación inclusiva es el enfoque de género, entendido como una *“categoría de análisis social que permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y/o demandas entre mujeres, hombres y otras identidades (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales)”* (MEN, 2013:22).

En ocasión a ello, las Instituciones de Educación Superior –IES– como responsables de formar profesionales de calidad, tienen el deber y la función social de generar conciencia a la comunidad universitaria mediante la formulación y aplicación de política institucional con enfoque de género y diversidad sexual, haciéndose garante de la promoción estrategias, herramientas y acciones que contribuyan a fortalecer los procesos de educación superior inclusiva.

La responsabilidad de realizar acciones que garanticen una vida libre de violencias y la igualdad, 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.

La Corte Constitucional² al abordar escenarios constitucionales que comprometen el goce efectivo de derechos ha indicado: *“Del derecho a la igualdad surgen dos mandatos que vinculan a los poderes públicos, estos son, dar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes y dar un tratamiento desigual cuando deba distinguirse entre situaciones diferentes. Estos dos mandatos, “pueden a su vez ser descompuestos en cuatro mandatos: (i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y, (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes”*.

Es por ello que adicionalmente ha indicado la Corte que, el Estado debe adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, especialmente para aquellas personas *“que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”*.

El principio de igualdad tiene, básicamente, dos facetas: formal y material. En el sentido formal (art. 13.1 de la CP), implica la igualdad ante la ley, la igualdad de trato y la prohibición de discriminación. Y, en el sentido material (art. 13.2 y 13.3), comporta el deber del Estado de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva. En consecuencia, se desarrollarán acciones *“destinadas a beneficiar a grupos discriminados o marginados de manera sistemática o histórica, a través de prestaciones concretas o cambios en el diseño institucional (acciones afirmativas)”*.

En este sentido, la faceta negativa del derecho a la igualdad consiste, fundamentalmente, en la prohibición que tiene el Estado de crear situaciones de discriminación o profundizar aquellas que ya existen, sea de manera directa o indirecta. Es decir, el mandato de abstención *“no se dirige exclusivamente a evitar que la administración adopte medidas, programas o políticas, abiertamente*

² Sentencia C-624 de 2008

discriminatorias. También va encaminado a evitar que medidas, programas o políticas, así éstas hayan sido adoptadas bajo el marco de presupuestos generales y abstractos, impacten desproporcionadamente a grupos marginados o discriminados o, en otras palabras, los coloque en una situación de mayor adversidad³". Esta faceta apunta a garantizar una igualdad desde el punto de vista formal, toda vez que implica las obligaciones de igualdad de trato y no discriminación.

Agrega la Corte⁴: "Dicho principio de enfoque diferencial, es producto del reconocimiento lógico que ciertos grupos de personas tienen necesidades de protección distintas ante condiciones económicas de debilidad manifiesta (art. 13 C.P) y socio-culturales específicas. Estas necesidades, han sido reiteradas por el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

"El enfoque diferencial entonces como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión".

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

De esta forma, la Gobernación del Caquetá, mediante Ordenanza No. 022 del 11 de diciembre de 2011, promovió la formulación participativa de la Política Pública, con y para las mujeres del departamento, definiendo la equidad de género como: "La equidad de género está en relación al cierre de brechas entre los géneros. Significa que hombres y mujeres tengan las mismas condiciones para acceder, usar y controlar recursos y bienes; superar las barreras y brechas en el acceso y ejercicio de sus derechos económicos, sociales, cívicos, culturales y políticos y permite visibilizar y abordar diferentes formas de desigualdad que enfrentan las mujeres."

Además, implemento el Decreto No. 000309 del 22 de marzo del 2019, "Por medio de la cual se adopta la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas LGBT del departamento del Caquetá" indicando que esta política pública responde a la voluntad del gobierno departamental de respetar, promover, garantizar y restituir los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas LGTBIQ+.

La Universidad de la Amazonia, es un referente del patrimonio cultural y científico de la región Amazónica, asume el compromiso institucional de ser escenario de diversidad y dialogo intercultural, así

³ Corte Constitucional. Sentencia T-291 de 2009

⁴ T-288 de 2018

lo establece el Proyecto Educativo Institucional -PEI- adoptado por el Acuerdo No. 025 del 29 de agosto de 2018, que define el modelo pedagógico, entre su componente filosófico, sociológico, académico y propósitos misionales la *“formación de profesionales integrales (...) comprometidos con el proyecto de nación, especialmente por su interés en la preservación de ambientes vitales diversos, la construcción de una cultura de paz y la consolidación de la Amazonia como territorio para el buen vivir”*.

En coherencia con su misión, el Proyecto Educativo Institucional –PEI-, define un conjunto de principios axiológicos entre los que se encuentra la inclusión social y educativa, que garantiza *“la implementación y desarrollo de políticas de inclusión que faciliten el acceso a la Universidad y la permanencia de la población estudiantil con capacidades especiales, grupos étnicos y diversos, e identidad de género en lo referido al reconocimiento de la riqueza cultural de las comunidades indígenas que habitan el territorio como patrimonio étnico y cultural de la región.”*

Además de los valores Institucionales establecida en el Acuerdo 17 de 2007, que orientan el accionar de la Institución, como la equidad: *“Es la disposición de ánimo que moviliza a la Institución para dar a cada cual lo que merece. Pero también expresa de manera directa el sentido de justicia con que actuará cada uno de los miembros de la comunidad.”*, La tolerancia: *“Valor de gran relevancia que implica atender y respetar las ideas y principios de la comunidad en general, buscando siempre la comprensión y la concertación, propiciando un ambiente agradable y un trabajo feliz.”*. El cuidado de sí: *“En perspectiva de la ecología profunda (Capra, 1998) que permite al ser humano entenderse como un hilo en la trama de la vida y cuidar de sí mismo, de las relaciones con los otros, de la naturaleza de la cual hace parte y de lo público como condición para la preservación de la supervivencia. El cuidado permite reparar los daños del pasado y conservar para la vida futura.”*, entre otros valores, que proponen por la construcción de una sociedad cimentada en el reconocimiento de sí mismo, del otro y lo otro, desde la formación de sujetos críticos capaces de problematizar las realidades y desarrollar alternativas que fortalezcan el tejido social.

Corolario de lo anterior, el día 23 de diciembre del 2019, mediante Acuerdo No. 46, el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia, adoptó la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS –.

No obstante lo anterior, mediante Acuerdo No. 24 del 3 de julio de 2020, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de la Amazonia, derogó el Acuerdo No. 46 del 23 de diciembre de 2019 *“Por el cual se adopta la Política Institucional de Equidad de género y Diversidad Sexual – PIGDS – en la Universidad de la Amazonia”*, al considerar que no se encontraron anexos en los archivos del Consejo Superior, los oficios por los cuales se emitieron los conceptos jurídicos, financieros y de planeación para la creación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual; motivo por el cual, en sesión ordinaria llevada a cabo el 07 de mayo de 2020 con la finalidad de analizar la viabilidad de la implementación de la Política decidió solicitar los mismos, dependencias que confirmaron la no viabilidad de la Política Institucional por lo que recomendaban derogarla así:

La Oficina Asesora Jurídica concluye en el concepto jurídico que *“al no evidenciar los estudios financieros y técnicos previos, que justifiquen la necesidad y viabilidad de la creación de la Oficina de Equidad de Género y Diversidad Sexual y teniendo en cuenta las consideraciones jurídicas planteadas*

en el concepto jurídico, se considera pertinente la derogatoria del Acuerdo No. 46 de 2019 emitido por el Consejo Superior Universitario⁵.”

La División Financiera indica que la Universidad no estaría en capacidad financiera para asumir estos costos con el presupuesto de la vigencia del 2020, por ende recomienda incluir la política en el Plan de Desarrollo Institucional; y al momento de preparar el presupuesto para la vigencia fiscal del año 2021, contemplar los recursos que se requiere para la realización y cumplimiento de la política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS- en la Universidad de la Amazonia.

El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación recomienda que se debe “tener en cuenta que la Universidad de la Amazonia se encuentra en la construcción del plan de desarrollo institucional 2020-2029, en el cual se ha tenido en cuenta como fuente y parte integral el Acuerdo 46 del 23 de diciembre del 2019 “Por el cual se adopta la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS- en la Universidad de la Amazonia”.

En este propósito, conforme lo anteriormente indicado, es imperativo adoptar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia, en virtud, al Plan de Desarrollo 2020-2029 “Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia”, que contempla líneas estratégicas y programas de inclusión con enfoque diferencial étnico, género y diversidad sexual, por lo que se hace necesario establecer políticas institucionales que permitan, dentro de la academia, la participación de todos y todas en la comunidad universitaria.

Importante contar con la participación de la comunidad universitaria (directivos, docentes, estudiantes, egresados y demás funcionarios de la institución) además que se conto con el apoyo y asesoría del Ministerio de Educación, de la Dupla de Género de la Defensoría del Pueblo Regional Caquetá y de profesionales del área de otras Universidades como la del Rosario y la Nacional, e integrantes de sectores sociales y productivos de la región, que se vincularon a través de diferentes mesas o jornadas de discusión y reflexión académicas. Desde allí se desarrollaron propuestas y apoyos significativos para proyectar la Universidad de la Amazonia, en consonancia con los principios axiológicos que definen el Proyecto Educativo Institucional -PEI-, especialmente el reconocimiento de la multiculturalidad, inclusión social y educativa, como un referente en la región en proyectos y procesos formativos que promuevan la no discriminación, el respeto, el pluralismo y la diferencia; la convivencia democrática, la tolerancia, la equidad y justicia social, el reconocimiento del otro y de lo otro como pilares para la consolidación de una cultura de paz con la sociedad y con la naturaleza; resolviendo desigualdades de género.

Igualmente, se hizo una revisión documental de la normatividad que rige la Universidad, en consonancia con la legislación nacional y la forma cómo se han estructurado algunas Políticas de Equidad de Género de universidades tanto privadas como publicas.

Previo aval del Oficina de Planeación y Concepto Financiero, el Consejo Superior Universitario en sesión ordinaria del xxxxxx de xxxxxx de XXXXX, terminó la revisión del documento presentado por el Comité Dinamizador y aprobó la adopción de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad

⁵ Acuerdo No. 24 del 3 de julio de 2020 del Consejo Superior Universitario de la Universidad de la Amazonia.

Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia.

Implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, será un pilar fundamental y primordial con la cual se permitirá materializar de manera real y efectiva los postulados derivados de las normas nacionales, locales e internacionales frente a la erradicación de la violencia contra la mujer, la discriminación y la inclusión por orientación e identidad sexual.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

TITULO I

ADOPCIÓN, CONCEPTO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, MARCO NORMATIVO Y ENFOQUE DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL – PIGDS- EN LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

ARTÍCULO 1.- ADOPCIÓN. Adoptar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos, mediante la cual se propende por el fortalecimiento de la cultura institucional universitaria.

ARTÍCULO 2.- CONCEPTO. La Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia es el marco de acción institucional que, busca que las políticas, los programas y los proyectos promuevan en su acción la equidad entre diversos géneros, así mismo comprende de manera integral la orientación sexual y la identidad de género, garantizando una universidad libre de violencia de género y discriminación.

ARTÍCULO 3°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia, se aplica en todas las sedes y campus universitarios, en donde cumple su función social en la Amazonia Colombiana: Departamentos del Amazonas, Caquetá, Guaviare, Guainía, Putumayo y Vaupés.

ARTÍCULO 4°.- MARCO NORMATIVO NACIONAL. La Constitución Política de Colombia establece en las siguientes disposiciones que enmarcan el tema:

El **artículo 1°** de la Constitución señala que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana.

El **artículo 2°** impone como uno de los fines esenciales del Estado, el de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. Adicionalmente, esta disposición establece que las autoridades deben proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades.

El **artículo 5°** reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona.

El **artículo 13** precisa que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo.

De igual manera, impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El **artículo 16** sobre el libre desarrollo de la personalidad.

El **artículo 22** consagra el derecho a la paz.

El **artículo 40** prevé una garantía para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

El **artículo 42** consigna una protección a la familia, y prohíbe y castiga cualquier forma de violencia en su interior.

El **artículo 43** señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Por ello es deber del Estado promover las condiciones para que este derecho sea real y efectivo. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

El **artículo 46** indica que el Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado les garantizará los servicios de seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia.

El **artículo 47** El estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

El **artículo 53** señala una protección especial a la mujer y a la maternidad en el trabajo.

Coherente a los mandatos constitucionales, el Estado colombiano, en ejercicio de sus facultades legislativas ha implementado un amplísimo marco normativo, en procura de proteger a la mujer de toda clase de discriminación, y demás vejámenes que se presenten en su integridad así:

LEY 22 DE 1981, Por medio de la cual se aprueba "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 (XX) del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.

LEY 51 DE 1981 (junio 2) 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.

LEY 30 DE 1992 consagro la Educación Superior como una herramienta para el desarrollo armónico e integral de las personas en pro de funciones personales, profesionales y de servicio social.

LEY 82 DE 1993, expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.

LEY 248 DE 1995, se ratifica y aprueba en Colombia la Convención Interamericana 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.

LEY 294 DE 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

LEY 575 DE 2000, por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.

LEY 581 DE 2000, Ley de cuotas, que busca la participación de las mujeres en la vida política e indica que en el campo de la educación debe *“existir la igualdad de sexos y promoción de los valores de la mujer”* artículo 10.

LEY 679 DE 2001, por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.

LEY 731 DE 2002, por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.

LEY 750 DE 2002, por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.

LEY 800 DE 2003, por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.

LEY 823 DE 2003, Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres; en cuyo artículo 9 indica que se debe *eliminar el sexismo y otros criterios discriminatorios en los procesos, contenidos y metodologías de la educación formal, no formal e informal.*

LEY 985 DE 2005, tiene por objeto adoptar medidas de prevención, protección y asistencia necesarias para garantizar el respeto de los derechos humanos de las víctimas y posibles víctimas de la trata de personas, tanto las residentes o trasladadas en el territorio nacional, como los colombianos en el exterior, y para fortalecer la acción del Estado frente a este delito.

LEY 1009 DE 2006, por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.

LEY 1023 DE 2006, por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

LEY 1146 DE 2007, por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

En relación con las disposiciones legales que abordan el tema de violencias contra las mujeres cabe destacar dos leyes: 1). Por una parte, la **LEY 1257 DE 2008**, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios. En esta ley se establecen explícitamente en el artículo 11, las medidas educativas que se deben generar para erradicación de las violencias que incluyen transformaciones curriculares de contenidos sexistas y rutas de atención en los espacios educativos. En esta misma ley, en el artículo 22c, se señala que: “se debe generar acceso preferencial de la víctima a cursos de educación técnica o superior, incluyendo los programas de subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte, entre otros.”. 2). **LA LEY 1761 DE 2015**, tiene por objeto tipificar el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana; mejor conocida como Ley Rosa Elvira Cely, homenaje a la mujer torturada, violada y asesinada en Bogotá en el año 2012.

LEY 1336 DE 2009 Por medio de la cual se adiciona disposiciones para la lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes. Esta ley robustece la Ley 679 de 2001 (Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución).

LEY 1413 DE 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas

LEY 1434 DE 2011 tiene como objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.

LEY 1448 DE 2011 Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.

LEY 1475 DE 2011, por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.

LEY 1482 DE 2011 Ley de Antidiscriminación, modificada parcialmente por la Ley 1752 de 2015, sanciona penalmente con pena privativa de la libertad y multa, los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación

LEY 1496 DE 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

LEY 1618 DE 2013 Su objeto es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables para eliminar toda forma de discriminación por razón de discapacidad (art. 1).

LEY 1639 DE 2013 tiene por objeto fortalecer las medidas de prevención, protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido, álcalis o sustancias similares o corrosivas que generen daño o destrucción al entrar en contacto con el tejido humano.

LEY 1641 DE 2013 Tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para la formulación de la política pública social para habitantes de la calle (art. 1). Esta política, a su vez, está dirigida a promocionar, proteger y restablecer los derechos de estas personas, con el propósito de lograr su atención integral, rehabilitación e inclusión social.

LEY 1719 DE 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

LEY 1823 DE 2017 Su objeto es adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante en entorno laboral en entidades públicas y privadas (art. 1).

LEY 1850 DE 2017 Establece medidas de protección al adulto mayor en relación con la prevención de la violencia física y el deber de atención por parte de la sociedad.

EL DECRETO 1330 DE 2019, expedido por el MEN, el cual promueve procesos de autoevaluación, auto regulación y mejoramiento contribuyendo al avance de fortalecimiento las instituciones educativas, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad. Además, establece las condiciones institucionales a evaluar (Subsección 1, Artículo 2.5.3.2.3.1.2.), en consonancia con las políticas de educación inclusiva.

NORMAS INTERNACIONALES

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 Diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
Tel. 8-4358231. Florencia Caquetá
www.uniamazonia.edu.co



Existen una serie de reglas y normas acordadas internacionalmente relativas al liderazgo y la participación política de Género. Entre las más destacadas se encuentran las siguientes:

1. **DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas; que reconoce todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (art.1) y señala la protección contra toda forma de discriminación.
2. **EL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT 1958**, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que en el artículo 1 fija una definición de discriminación y en el artículo 3 obliga a los Estados miembros a eliminarla mediante políticas públicas y leyes.
3. **EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS 1966**, el cual establece en los artículos 3 y 26 el principio general de prohibición de discriminación por sexo, así como el mandato de igualdad entre hombres y mujeres.
4. **EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES 1966**, que en los artículos 2 y 3 fija la regla del goce y el ejercicio de los derechos sin discriminación por sexo.
5. **LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS 1969**, la cual señala expresamente en el artículo 1 la obligación de respetar los derechos humanos y en el artículo 24 la igualdad ante la ley, ambas disposiciones prohíben toda forma de discriminación por sexo.
6. **LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, SUSCRITA EN LA CONFERENCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (B-32)** en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, Pacto de San José.
7. **LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER (CEDAW)**, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, señala en el artículo 1 que la discriminación en contra de la mujer es: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.
8. **LAS RECOMENDACIONES GENERALES ADOPTADAS POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER DE LAS NACIONES UNIDAS 1986**, que comprende la revisión de cuestiones que afectan a las mujeres y la formulación de recomendaciones para que los estados atiendan dichas cuestiones y tomen decisiones para resolverlas.
9. **EL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS 1988**, que señala en el artículo 13 la obligación de no discriminación.

10. LA CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO celebrada en Río de Janeiro Brasil en 1992 abordó explícitamente aspectos relativos al género en la Agenda 21, Plataforma de la Cumbre de la Tierra para futuras acciones.

11. LA DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LA MUJER, reconoce que la discriminación en contra de la mujer es una vulneración de los derechos humanos ACNUDH del 20 de diciembre de 1993, 85ª sesión plenaria; que en su artículo 1º reza: *“A los efectos de la presente Declaración, por “violencia contra la mujer” se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*

12. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA" Brasil, 9 de junio de 1994.

13. LA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE DERECHOS HUMANOS, Viena, 1993, se lograron importantes adelantos en el reconocimiento de los derechos de la mujer. Se reafirmó el principio que los derechos de las mujeres y las niñas son parte integral, inalienable e indivisible de los derechos humanos universales.

14. Este principio fue asimismo uno de los objetivos básicos de la **CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE POBLACIÓN Y DESARROLLO**, celebrada en El Cairo en 1994.

15. EN LA CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOCIAL de Copenhague en 1995, la problemática relativa al género fue el eje de todas las estrategias para lograr el desarrollo social, económico y la conservación del medio ambiente.

16. LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995 en Beijing, logró una asistencia sin precedentes: 17.000 participantes y 30.000 activistas llegaron a Beijing para participar en la inauguración. Pese a su gran diversidad y distinta procedencia mundial, compartían un único objetivo: la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes.

17. EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS, por medio de la Comisión Interamericana de DDHH, crea estrategias para atender casos LGTBI DESDE 1996.

18. LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 1999, ordena adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (art. III.1).

19. LA RESOLUCIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA POLÍTICA (A/RES/58/142) de 2003 llama a los Estados Miembros a vigilar el progreso de la

representación de la mujer; asegurarse de que las medidas para conciliar la vida familiar y el trabajo profesional se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres; establecer mecanismos y programas de capacitación que alienten a la mujer a participar en el proceso electoral y la preparen mejor para emitir su voto con conocimiento de causa, en elecciones libres y limpias; promover la participación de los jóvenes, en particular las mujeres, en las organizaciones de la sociedad civil; y establecer programas para educar y capacitar a las mujeres y a las niñas en la utilización de los medios de comunicación y las tecnologías de la información y la comunicación.

20. LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2006, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente (art. 1).

21. LA RESOLUCIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA POLÍTICA (A/RES/66/130) de 2011 destaca la importancia crucial de dicha participación en todos los contextos.

Es importante indicar que el Estado Colombiano ha reconocido progresivamente su obligación estatal de adoptar medidas diferenciales a favor de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas OSIGD, lo cual se ve reflejado en las siguientes normas tanto nacionales como internacionales que a continuación se enuncian:

1. LOS PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA: Así como es de suma importancia el marco internacional sobre equidad de género, también lo es el respeto por la diversidad de identidades y orientaciones sexuales. En 2007, el **CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – ONU** – adoptó los “*principios de Yogyakarta*”⁶, en los que se establece la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género. En el documento se describen los principios legales para garantizar la aplicación de las leyes internacionales de Derechos Humanos referidos a las orientaciones sexuales e identidades de género. Cabe destacar que los artículos 12 al 18 establecen el valor de la no discriminación en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales, ellos incluyen la no discriminación en el empleo, en el acceso a la vivienda, en la seguridad social, en los servicios de salud y en la educación. En este marco los espacios educativos, académicas de ser espacios libres de violencia y discriminación, deben propagar una formación integral al estudiantado que respete la diversidad.

2. DECLARACION CONJUNTA ANTE EL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU, NORUEGA EN NOMBRE DE 54 ESTADOS, en el año 2006, El primer llamado conjunto de varios Estados, para que los órganos de la Naciones Unidas se pronunciaran sobre las violación de derechos humanos basadas en la orientación sexual e identidad de género.

3. LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, RESOLUCIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO, AG/RES. 2435 (XXXVIII-0/08) 03/06/2008, a través de esta resolución la Asamblea General de la OEA adoptó por primera vez en su

⁶ Yogyakarta, Indonesia, Universidad de Gadjah Mada, reunión de especialistas realizada del 6 al 9 de noviembre de 2006.

historia, una resolución dedicada a los derechos humanos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversa.

De esta forma, cada año insta a los Estados para que tomen todas las medidas necesarias para que dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación y asegurar que no se cometan actos de violencia u otras violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, asegurando el acceso a la justicia de las víctimas en condiciones de igualdad.

Por primera vez, en el año 2013, **LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, MEDIANTE RESOLUCIÓN AG/RES. 2807 (XLIII-O/13)**, hace referencia a la "expresión de género" e insta a los estados a que aseguren una protección adecuada a las personas intersex y en el 2014 insta a los Estados para que produzcan datos, sobre la violencia homofóbica y transfóbica.

4. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, RESOLUCIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO (L.9/Rev.1), presentada por Sudáfrica y Brasil en el 2011, y aprobada con 23 votos a favor. Encomienda al Alto Comisionado de los derechos Humanos de la ONU investigar los alcances de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en todo el mundo, así como establecer de qué forma la legislación internacional puede contribuir en cada país a erradicar la homofobia y la transfobia. Fue la primera resolución sobre el tema aprobada en la ONU.

5. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, RESOLUCIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO (A/HRC/RES/27/32) presentada por Colombia, Brasil, Chile y Uruguay en 2014 y aprobada con 25 votos a favor. Solicita una actualización del informe presentado por la Alta Comisionada para los Derechos Humanos. Colombia fue uno de los Estados patrocinadores de esta resolución.

6. DECRETO 1227 DE 2015, Establece el trámite para cambiar el componente sexo en el Registro del Estado Civil. Elimina la exigencia impuesta a las personas trans de acudir a la vía judicial para lograr la corrección del sexo inscrito en el registro civil.

7. LEY 1801 DE 2016, Código Nacional de Policía y Convivencia, Establece multas para quienes dificulten, obstruyan o limiten información e insumos relacionados con los derechos de las personas LGBTI, para quienes irrespeten las manifestaciones y reuniones de las personas en razón a su orientación sexual y para quienes limiten u obstruyan las manifestaciones de afecto público en razón a la orientación sexual o el género.

8. DECRETO 410 DE 2018, Adopta medidas tendientes a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, para promover espacios libres de discriminación, mediante la prevención de prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en establecimientos de comercio o de otra naturaleza abiertos al público contra los sectores sociales LGBTI.

9. DECRETO 762 DE 2018 "Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la parte 4, del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015 Único Reglamentario el 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 LGBT y de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas" indica que las entidades del orden nacional y territorial deben implementar estrategias que resalten la igual dignidad de las personas LGTBIQ+ y, a su vez, faciliten su ejercicio efectivo de la participación.

TÍTULO II

ENFOQUE, PRINCIPIOS Y ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL – PIGDS -, EN LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

ARTÍCULO 5º.- ENFOQUE. La Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia, conforme al Plan de Desarrollo Institucional 2020-2029 "Gestión e Investigación para el desarrollo de la Amazonia", está orientada desde los enfoques; diferencial y de equidad de género.

ARTÍCULO 6º. PRINCIPIOS. La Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, en la Universidad de la Amazonia se fundamenta en los siguientes principios:

a. ACCESIBILIDAD: La atención que se brinda deberá estar disponible para todas las personas que hagan parte de las diferentes instancias universitarias, en el momento oportuno, aportando condiciones de estabilidad y seguridad.

b. IGUALDAD REAL Y EFECTIVA, NO DISCRIMINACIÓN: Igual de derechos, trato, acceso y control sobre los bienes, servicios y recursos de la Universidad, teniendo en cuenta las diferencias de género y orientación sexual, en cuanto a intereses, necesidades y demandas; con el de eliminar toda forma de discriminación; en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural. Es obligación de los funcionarios de la Universidad, hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la activación de la ruta de atención por violencias basadas en género y diversidad sexual, y proteger, especialmente, a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Por ello, la Política contempla como principio que las personas en situaciones similares deben ser tratadas de forma igual, y que aquellas que están en situaciones distintas deben tratarse de manera diferente para alcanzar la igualdad.

c. DIGNIDAD HUMANA: Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana; los intervinientes en el proceso de atención por violencia de género serán tratados con el respeto debido a la dignidad humana.

d. SOSTENIBILIDAD: La Política requiere que se garantice su permanencia y proyección en el tiempo, para ello es necesario asegurar los recursos técnicos, financieros, administrativos, institucionales y humanos necesarios para su implementación. Por ello, la política es concebida no sólo como un conjunto de acciones a llevar a cabo, sino como una estrategia que garantiza recursos y medios necesarios para modificar la actual situación que se enfrentan. Por ende, cuenta con asignación

objetiva y proporcional de recursos a las metas que desea alcanzar.

e. ATENCIÓN DIFERENCIAL: Corresponde a una atención de acuerdo con las necesidades de cada individuo, según sus características de etnia, religión, género, sexo u orientación sexual.

f. SOLIDARIDAD. Compromiso del Estado y de la sociedad, de brindar atención prioritaria a las todas las personas que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos. La Universidad de la Amazonia, promoverá que se, privilegie desde un enfoque de derechos a todas y todos desde su diversidad y diferencias, y que se realice los esfuerzos necesarios para el fortalecimiento de sus capacidades y el ejercicio pleno de sus derechos como sujetos sociales.

g. CORRESPONSABILIDAD: Será responsabilidad compartida entre las autoridades administrativas, académicas y toda la comunidad universitaria contribuir al ejercicio pleno de los derechos y a la eliminación de cualquier forma de violencia basada en género.

h. RESPETO: Ser conscientes y respetar la disposición de la víctima a emprender acciones legales en contra de los presuntos agresores y/o de solo ser escuchado en busca de asesoría.

i. IDONEIDAD: Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias. Es importante conceder a la víctima la oportunidad de escoger el sexo del servidor frente al cual hará la denuncia. En caso de no haber disponibilidad institucional para responder a esta solicitud es útil brindarle información suficiente sobre la idoneidad y sensibilidad de los servidores de la entidad que pueden realizar la diligencia⁷. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura auto-reflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico.

j. CELERIDAD: Sebe considerarse como una tramite administrativo expedito que no debe contener dilaciones indebidas, ya que es un derecho fundamental, trayendo como consecuencia la obligación de actuar en un plazo determinado razonable, que no haya que sacrificar a la justicia, por no haber cumplido estos plazos.

k. SORORIDAD. Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.

I. GRATUIDAD. La activación de la ruta por violencias de género y diversidad sexual en el alma mater, no causará erogación alguna a quienes en ella intervengan.

II. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA: La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de VBGD debe ser tratada de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

⁷ Protocolo de investigación de violencia sexual de la Fiscalía General de la Nación, Pág. 34.

ARTÍCULO 7°. OBJETIVO GENERAL. Fomentar procesos que promuevan prácticas equitativas e incluyentes a través de estrategias, proyectos y acciones que contribuyan a la sensibilización y prevención de actos discriminatorios y de violencias basadas en género en la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 8°. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Integrar los procesos de planeación institucional el enfoque de género y diversidad sexual que favorezca la ejecución y diseño de proyectos y/o planes de inversión acorde con los criterios de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual –PIGDS–.
- Promover la transversalización de enfoque género y diversidad sexual mediante acciones de participación en las diferentes instancias de la institucionalidad para garantizar una Universidad libre de violencia de género.
- Implementar herramientas, acciones y estrategias de comunicación, publicidad y divulgación de la Política Institucional con el fin de transformar la concepción frente a la equidad de género, y propender por actividades formativas y pedagógicas en la comunidad universitaria.
- Desarrollar estrategias de formación, investigación y proyección social con perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos a través de su incorporación en lo mecanismo de participación institucional, y de reflexión abiertos a la comunidad universitaria.
- Promover y afianzar la productividad de conocimiento científico, y adelantar la investigación en las áreas en materia relacionada con la Educación Superior y la Equidad de Género, y diversidad sexual.

ARTÍCULO 9°. - ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL –PIGDS- EN LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA. Desde la perspectiva del Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2029 “Gestión e investigación para el Desarrollo de la Amazonía”, la política institucional de nuestra alma mater, define las estrategias que direcciona los esfuerzos institucionales que abordara líneas estratégicas desde un enfoque participativo, diferencial, de equidad de género y territorial; las que se desarrolla a través de las Estrategias de Transversalización, Territorialización y, Corresponsabilidad.

a) Transversalización. Es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del alma mater, que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos dentro de la comunidad universitaria, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.

b) Territorialización. Es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas de la Universidad de la Amazonia, que orientan la creación y recreación de escenarios institucionales, así como de espacios y mecanismos para garantizar la implementación de la Política Pública de Equidad de Género y Diversidad Sexual, en todas las sedes y campus de los departamentos del Caquetá, Amazonas, Putumayo y donde la Universidad tenga competencia, teniendo en cuenta, para ello, la identidad y diversidad que las constituyen.

c) Corresponsabilidad. Es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas de la Universidad de la Amazonia que, mediante la cooperación entre diversos actores, tales como las instituciones

(sectores central, descentralizado y de localidades), el sector solidario, el sector privado (empresas y gremios) los organismos de cooperación (nacional e internacional), la expresión organizada de la sociedad civil, de manera diferencial y responsable, contribuyen a la construcción colectiva y cumplimiento de la Política Pública de Equidad de Género y Diversidad Sexual, teniendo en cuenta, para ello, el compromiso político y ciudadano de aportar a la igualdad de oportunidades y a la equidad de género.

TITULO III CONCEPTOS, ACCESO, PERMANENCIA Y GRADUACION CON ENFOQUE DE GENERO

ARTICULO 10.- CONCEPTOS. Para el abordaje asertivo de los objetivos de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS -, y con el fin de facilitar la comprensión de algunos conceptos básicos para evitar confusiones y den precisión en el lenguaje, es importante tener en cuenta los siguientes:

Abuso sexual: De conformidad con la ley penal y la Ley 1257 de 2008, se entiende como abuso sexual cualquier tipo de acto o actividades encaminadas a afectar la autodeterminación en el ejercicio de la libertad sexual consentida. La característica de esta forma de violencia es el aprovechamiento de la condición de ventaja o de la condición de vulnerabilidad de la víctima como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual.

Acceso carnal no consentido: Según lo normado en el artículo 212 del Código Penal, se entiende por acceso carnal “(...) la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto”.

Acciones correctivas: Son las acciones que se ejecutan, una vez se evidencia la ocurrencia de conductas de violencias de género y violencia sexual, en especial el acoso, las cuales buscan la protección y restauración de los derechos de las víctimas.

Acciones de protección para la víctima: Acciones encaminadas a la identificación y análisis de riesgos que pueda enfrentar la víctima para ejercer sus derechos. Estas pueden ser preventivas, de carácter temporal o definitivo, a nivel académico o administrativo, según sea el caso.

Acciones preventivas: Son las acciones encaminadas a la prevención de actos que puedan vulnerar los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

Acoso escolar: Conforme a la Ley 1620 de 2013 se define como “Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado”.

Acto sexual no consentido: El artículo 209 del Código Penal establece la edad de consentimiento sexual en catorce años, al consagrar como delito cualquier acto sexual o inducción a las prácticas sexuales sobre una persona menor de catorce años.

Actos de discriminación: En la Ley 1752 de 2015, se contempla que son aquellos que se orienten a impedir, obstruir o restringir el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Ciberacoso escolar (cyberbullying): De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1620 de 2013, es *“toda forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y video juegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado”*.

Comunidad Universitaria: La comunidad universitaria hace referencia a los docentes, los estudiantes, los egresados, los directivos y empleados de la Universidad, independientemente de su forma de vinculación.

Constreñimiento sexual: Son actos con sentido lascivo ejercidos sobre la víctima, de manera coercitiva, que interfieren en la libertad de elección de los actos propios de su vida sexual, sin cuya garantía no es posible ejercer el derecho a la libertad individual y autonomía personal. También se trata de promesas de beneficios a partir de insinuaciones sexuales.

Daño o sufrimiento físico: De acuerdo con la Ley 1257 de 2008 es el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño patrimonial: De acuerdo con la Ley 1257 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”* se define como *“acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal”*.

Daño psicológico: La Ley 1257 de 2008 indica que es la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Diversidad sexual: Según el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, la diversidad sexual o diversidad sexo genérica, es entendida como *“las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las*

otras personas”.

Discriminación con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género: Se entiende como toda discriminación, exclusión y restricción de una persona en razón a su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tenga por objeto o por resultado, anular y menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.

Enfoque de género: Busca visibilizar y desnaturalizar los condicionamientos socioculturales que se establecen y mantienen desigualdades de poder entre hombre y mujeres, implica analizar las consecuencias e impactos de estas inequidades en los campos políticos, sociales, laborales, económicos, etc.

Enfoque diferencial: La Ley 1448 de 2011 concebida como la ley de víctimas introduce el concepto; posteriormente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 en su numeral 8 artículo 2 la define como: *“Es la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas”*.

Es una oportunidad para mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el sistema educativo y la no discriminación. Es un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación. Aunque todas las personas son iguales ante ley, esta afecta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual⁸.

Enfoque Interseccional⁹: Es una herramienta de análisis que permite comprender las situaciones que resultan del cruce o interacción de varios factores o causas de discriminación; este enfoque, busca identificar la forma en que esta interacción genera experiencias específicas de violencia, que se cruzan con las inequidades de género. Nos ayuda en el análisis, para la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos permite entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

Equidad de género: De acuerdo con la Ley 823 del 2003, *“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”*, se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

A través del CONPES Social 91 de 2005, Colombia definió las metas nacionales para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El tercero de estos objetivos, *“Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”* apunta específicamente a la equidad de género, no solo como fin en sí mismo, sino también como medio imprescindible para el logro de los otros Objetivos.

⁸ Cartilla del Ministerio del Interior

⁹ Cartilla “Yo celebro la diversidad” Pág. 13. Defensoría del Pueblo.

Explotación sexual: De acuerdo con Ley 985 de 26 de agosto de 2005 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma y la Resolución 459 de marzo de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, se define explotación como: *“el obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona”* (Artículo 3). Aplicada al contexto de la explotación sexual, esta consiste en el ejercicio de dominio o propiedad sobre el cuerpo de otro ser humano, utilizado para provecho o beneficio. Es la violencia sexual en la cual el medio utilizado por el agresor es la cosificación de la víctima, es decir, es convertida en una mercancía y utilizada sexualmente.

Género¹⁰: según el Plan Nacional Decenal de Salud Pública 2012-2021 se entiende como el *“conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas, asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. Permite evidenciar que los roles, identidades y valores que son atribuidos a hombres y mujeres e internalizados mediante los procesos de socialización son una construcción histórica y cultural, es decir, que pueden variar de una sociedad a otra y de una época a otra”*.

Hostigamiento o acoso: Según la Ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. hace relación a los actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico, psicológico o moral a una persona o grupo, por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Personas con y/o en situación de discapacidad: De acuerdo a la Ley 1618 de 2013 se define como *“aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

Revictimización: es el nuevo proceso de victimización que se sufre ante la negligencia o indiferencia de la institucionalidad encargada de atender a la víctima, mediante el cual se produce un sufrimiento adicional.

Victimización: daño o consecuencia de una acción cometida y que afecta a la víctima de las violencias de género y violencia sexual que genera el daño.

Violencia contra la mujer: Al tenor de la Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008, artículo 2, violencia contra la mujer es *“cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales*

¹⁰ La Recomendación General No. 28, del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW 1979), establece que el género: *“se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres a la distribución de facultades y derechos a favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar.”*

actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

Violencia basada en género: De acuerdo con ONU-Mujeres se “refiere a aquella dirigida contra una persona en razón del género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura”.

Violencia por prejuicio¹¹: Cualquier conducta que cause exclusión, eliminación o pretenda hacerlo de forma total o parcial a una persona, bien sea de tipo, físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros),

Violencia sexual: según la Resolución No. 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, la violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluido el lugar de trabajo.

Violencia Institucional¹²: Analiza la forma como las instituciones contribuyen a fomentar y legitimar los prejuicios y violencias contra algunos sectores sociales. Analiza las acciones institucionales que, en el desarrollo concreto de sus funciones, por acción o por omisión, causan o permiten que la violencia se reproduzca, no la previenen, la fomentan o la omiten, amenazando la materialización de los derechos humanos.

De otro lado, para el abordaje asertivo de los derechos de las personas con Orientación Sexual e Identidades de Género Diversas - OSIGD, y que facilitan la comprensión de categorías conceptuales, se indican los siguientes conceptos emitidos por La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), La Organización de los Estados Americanos (OEA), el Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR) y la Defensoría del Pueblo, así:

Sexo: Es el conjunto de características físicas que permiten clasificar como hombre o mujer a una persona cuando nace. Para determinar el sexo se toma en consideración aspectos anatómicos y genéticos, entre otros.

Orientación sexual: El Decreto 762 de 2018, expedido por el Gobierno Nacional, la define como la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas. Por lo tanto, se habla de mujeres lesbianas, de hombres gay y de personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales.

¹¹ Glosario de la Alcaldía de Bogotá.

¹² Defensoría del Pueblo, Cartilla para la garantía e derechos de personas con orientación sexual e identidad de género diversas OSIGD-LGBTI.

Expresión de género: Es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. Se refiere a las manifestaciones externas del género, por ejemplo, la ropa, los gestos, el habla, el comportamiento etc. Las expresiones de género son lo primero que se ven de una persona, es decir, son la primera imagen que la sociedad recoge de cada persona.

Identidad de género: De acuerdo con el Decreto 762 de 2018, expedido por el Gobierno Nacional, hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal.

Intersexualidad: Conforme al Decreto 762 de 2018, expedido por el Gobierno Nacional, se trata de una variación orgánica bajo la cual el desarrollo del sexo cromosómico, gonadal o anatómico no coincide con los dos sexos que tradicionalmente se asignan. Se trata de una condición biológica y, en algunos casos, política, debido a que algunas personas construyen su identidad a partir de la no identificación con los dos sexos -masculino y femenino- que cultural y socialmente se establecen. Las personas intersex tienen, al mismo tiempo, características físicas que se consideran propias de hombres y mujeres

Lesbiana: Es una mujer que se siente atraída física, romántica o emocionalmente de por otras mujeres.

Hombres Gay: Se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente atraído física, romántica y emocionalmente por otros hombres.

Heterosexual: Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Bisexual: Describe a una persona que se siente atraída física, romántica y emocionalmente tanto por hombres como por mujeres.

Transgénero: Son aquellas personas cuyo sexo biológico no corresponde con la identidad de género que se ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.

Transexual: Son aquellas personas que sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica (hormonal, quirúrgica o ambas) para adecuar su apariencia física a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travestis: Son aquellas personas que expresan su identidad de género ya sea de manera permanente o transitoria mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes de género opuesto que social y

culturalmente se asigna a su sexo biológico. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo.

Transformistas: Hombres o mujeres que representan personajes de sexo opuesto. Ocasional o artístico.

Queer: Término para definir a todas aquellas personas que no quieren clasificarse bajo etiquetas tradicionales por su orientación e identidad sexual. Lo Queer deconstruye la sexualidad normativa y traspasa lo socialmente aceptado, esto es, la vida heterosexual, monógama, con personas de edad similar y clase social

LGBTI: Es un acrónimo o sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexual. En sentido estricto agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género, relativas a esas cinco palabras, así como las comunidades formadas por ellas.

La expresión tuvo su origen en el idioma inglés en los años noventa, pero estas iniciales coinciden en varios idiomas, entre ellos el español. El término ha sido resultado de una evolución en la que se fueron agregando letras con el fin de incluir a diversas comunidades discriminadas por su identidad sexual. Inicialmente se utilizaba la expresión "homosexual" o "gay", pero algunas organizaciones de personas lesbianas, bisexuales y trans, la cuestionaron como insuficiente, dando paso a incluir más letras.

OSIGD: La Defensoría del Pueblo utiliza la expresión "personas con orientación sexual e identidad de género diversas", relativa a todas aquellas que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento. Esto de ninguna manera desconoce el poder simbólico y movilizador del acrónimo LGBTI, pero sí tiene la intención de incluir a cualquier persona que hace parte de esta población sin sentirse identificada con alguna de estas identidades políticas.

Cisgénero: Cuando la identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer.

ARTICULO 11.- ACCESO, PERMANENCIA Y GRADUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL. Con el ánimo de contribuir a eliminar las brechas por razones de género y orientaciones sexuales, la Universidad de la Amazonia adelantará acciones tendientes a:

- Impulsar la implementación del proyecto de "Guardería para Madres y Padres Estudiantes" que no tienen con quien dejar a sus hijos mientras estudian.
- Establecer acuerdos con entes territoriales para la financiación de la educación universitaria de mujeres y población LGTB, en aras de garantizar el acceso y la permanencia en la institución.
- Promover el acceso y la permanencia mediante la adjudicación de becas, cupos e incentivos económicos y demás estímulos estudiantiles a la excelencia. En caso de existir igualdad de puntos, conforme el estatuto universitario, adjudicar con enfoque diferencial los mismos.
- Impulsar estrategias para acceder al subsidio alimentario, a mujeres y personas LGTBI en circunstancias especiales (cabeza de hogar, discapacitadas, víctimas del conflicto armado) acceder al subsidio alimentario dentro de la Universidad.
- Generar conciencia en la comunidad universitaria respecto a la existencia de estereotipos de género, sexualidad y demás similares que causan perjuicio a mujeres y grupos minoritarios.

- Promover la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de los derechos humanos.
- Sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes, personal administrativo y hasta padres de familia, en el tema de la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género.
- Diseñar e implementar una escuela de formación artística, cultural y deportiva en donde se impartan clases a mujeres y personas LGTB que hacen parte de la comunidad universitaria, en condiciones de mayor vulnerabilidad.
- Promover la realización de Seminarios, Talleres, Cursos y Diplomados de Género y diversidad sexual, prevención de discriminación y violencia por orientación sexual e identidad/expresión de género al interior de la comunidad Universitaria.
- Generar procesos de bienestar universitario y estrategias dirigidas a la promoción de la salud sexual y reproductiva con enfoque de género y diversidad sexual.
- Generar conciencia en la comunidad universitaria respecto a la existencia de estereotipos de género, sexualidad y demás similares que causan perjuicio a mujeres y grupos minoritarios.
- Promover el ejercicio de los derechos relacionados con la sexualidad y la reproducción, libre de violencias, en un marco de igualdad, libertad, autonomía y no discriminación por motivos de sexo, edad, etnia, orientación sexual o identidad de género, discapacidad, religión o ser víctima del conflicto armado.

TITULO IV

DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO, TIPOS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LINEAS DE ACCION

ARTICULO 12.- DERECHOS DE PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN. Son de obligatorio cumplimiento, se fundamentan en el respeto y la garantía de los derechos que han sido reconocidos en Colombia a través de la legislación, como el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008 el cual consagra normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación basadas en género, así:

“Toda víctima de alguna de las formas de violencia previstas en la presente ley, además de los contemplados en el artículo 11 de la Ley 906 de 2004 y el artículo 15 de la Ley 360 de 1997, tiene derecho a:

“a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.

“b) 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 de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública.

"c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;

"d) Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.

"e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;

"f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;

"g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.

"h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;

"i) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;

"j) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.

"k) 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."

De igual forma en su artículo 9 ibídem indica:

"Medidas de sensibilización y prevención. Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social."

A su vez, el Ministerio del Interior el 7 de mayo de 2018, expidió el decreto 762 de 2018 mediante el cual se adopta una política pública con el objetivo de respetar, promover, garantizar y restituir los derechos de los sectores sociales LGBTI en el país.

La decisión de expedir dicha normativa se tomó a raíz de los constantes informes y llamados hechos tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en los que advertían sobre "un déficit de protección de derechos de personas con orientaciones sexuales diversas", por lo que existía la necesidad de "prevenir las violaciones a los derechos de los sectores sociales LGBTI".

En el decreto se afirma que su objetivo primordial es *“el reconocimiento de la igual dignidad de todas las personas LGBTI y de sus derechos inalienables”*.

Para ello se plantearon varios tópicos esenciales tales como:

1. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, en particular los derechos a la vida, libertad, integridad, seguridad y a una tutela judicial efectiva. Esto con el fin de *“identificar actos de discriminación asociados a la diversidad sexual de género”*. *“No puede haber lugar a que la orientación sexual sean usadas como un criterio para limitar, restringir o negar el acceso a los bienes y servicios del Estado”*.
2. Garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la participación de los sectores sociales LGBTIQ+. Este punto tiene como objetivo *“promover y diseñar espacios de participación”*.
3. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, con énfasis en el derecho a la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura. Este punto busca remover las barreras existentes en el acceso a los derechos e impedir que surjan nuevas barreras por tratarse de sujetos de especial protección.

Se plantea además la necesidad de que las entidades nacionales y territoriales promuevan la implementación de protocolos que permitan *“diferenciar a la población acorde a su orientación sexual e identidad de género en los registros administrativos y en los sistemas de información para facilitar la caracterización y el registro de información de las personas que hacen parte de los sectores LGBTI”*.

Igualmente se plantea el fortalecimiento de mecanismos que permitan garantizar una vida libre de violencia a niños, niñas, adolescentes y jóvenes con orientaciones sexuales diversas.

Agrega el decreto que incluso se realizarán ajustes institucionales para la implementación del enfoque *“en el reconocimiento y atención a víctimas de los sectores sociales LGBTI en el marco de la política pública de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas”* en el marco del postconflicto.

ARTÍCULO 13.- TIPOS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. El concepto de violencia de género incluye una amplia variedad de actitudes y actuaciones que pueden dañar a la persona desde diferentes dimensiones. A fin de cuentas, existen muchas maneras de dañar a una persona.

Son actos de discriminación y hostigamiento por razones de identidad de género y orientación sexual. Son comportamientos y/o actitudes injustificadas, intimidantes, desfavorables, limitantes, diferenciadas, orientadas a causar daño psicológico, moral y físico a otras personas en razón a su raza, género, expresión de género, identidad de género u orientación sexual, y que vulnera el goce real de los derechos y libertades individuales.

Al igual que el hostigamiento dirigido hacia personas con orientaciones sexuales e identidades o

expresión de género diversas, se define como aquella conducta ejercida por cualquier persona, que incita o que inicia situaciones de burla, de molestia, que perturban el libre desarrollo de la personalidad y que atentan contra la dignidad humana.

Es por ello que se describirán algunos tipos y manifestaciones de violencia basada en género, contrarias a derecho y las normas legales colombianas, que se pueden presentar en la comunidad de la Uniamazonia.

VIOLENCIA FÍSICA: Se manifiesta en cualquier acción que cause riesgo o disminución en la integridad corporal de las personas, como golpes, empujones, amenazas, tortura, ataques con armas, objetos, ácidos u otros que causen daño.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Consiste en la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, conductas, creencias y decisiones de otras personas. Se puede presentar por medio de celos, manipulación, gritos, humillación, descalificación entre otros.

VIOLENCIA SEXUAL: Según la Organización Mundial de la Salud la violencia sexual se conoce como *"Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito"* (Organización Mundial de la Salud, 2013). Entre las manifestaciones de la violencia sexual se reconocen:

- **Abuso Sexual:** se entiende como la imposición de conductas sexuales a favor del victimario o de un tercero, a través de chantajes, manipulación o engaño donde la víctima no tiene la capacidad de oponerse por su condición de inferioridad.
- **Acoso Sexual:** Se entiende como toda acción de índole sexual, que se ejerce en el marco de relaciones de poder y superioridad en contra de otra persona sin su consentimiento con el propósito de alcanzar favores sexuales, en estos casos la persona acosada se siente intimidada, asediada o incómoda con la situación, puede darse en espacios públicos o privados. Según el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008 el acoso sexual constituye una acción punible.
- **Explotación Sexual e inducción a la Prostitución:** Es una actividad en la que se utilizan menores de edad o mujeres para explotarlas sexualmente, normalmente se encuentran ejerciendo esta actividad en contra de su voluntad con el fin de que un tercero se beneficie económicamente.
- **Acto Sexual no Consentido:** Se entiende como toda conducta que implique un contacto físico, acciones como tocamientos, apretones y manoseos de índole sexual, donde no necesariamente debe haber penetración.
- **Acceso Carnal:** Según el Código Penal colombiano por acceso carnal se entiende: "la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto" (Ley 599 del 2000, art. 212) estas conductas son realizadas sin el

consentimiento de la otra persona, valiéndose de la posición, grado de jerarquía o cargo que tenga en relación con la víctima o el grado de confianza que se deposite en el presunto agresor, son prácticas sexuales dadas contra menores de edad, persona incapaz de resistir y persona puesta en incapacidad de resistir.

- **Ciberbullying:** El ciberacoso (derivado del término en inglés cyberbullying), también denominado acoso virtual, es el uso de medios digitales para molestar o acosar a una persona o grupo de personas mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios.

Es un término que se utiliza para describir cuando una persona es molestado, amenazado, acosado, humillado, avergonzado o abusado por otro, a través de Internet o cualquier medio de comunicación como teléfonos móviles o tablets.

VIOLENCIA PATRIMONIAL: Se presenta a través de acciones que buscan la pérdida de los recursos patrimoniales como la retención de bienes, documentos personales, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer, apropiación de herencia, limitación o control de los ingresos.

VIOLENCIA ECONÓMICA: Es una forma de control y de manipulación que se puede producir en la relación de pareja y que se muestra a través de la falta de libertad que el agresor ofrece a la víctima en la realización de gastos necesarios para cubrir sus necesidades y las de sus hijos, cómo la prohibición de trabajar, el incumplimiento de obligaciones económicas y la imposibilidad de hacer uso de su salario o recibir un salario menor por el hecho de ser mujer.

FEMINICIDIO: Se define como un crimen de odio en el que se causa la muerte por su condición de ser mujer o por su identidad de género, cuando la subordinación y discriminación de las que son víctimas las mujeres motivan su asesinato.

En Colombia el feminicidio fue tipificado como un delito autónomo por la Ley 1761 de 2015, que lo define como el asesinato de una mujer por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género, este tipo penal será agravado cuando sea cometido por un servidor público, la víctima sea menor de 18 años o mayor de 60, sea cometido por varias personas, le anteceda una agresión sexual o sea perpetrado por la pareja o expareja de la víctima.

ARTÍCULO 14.- LINEAS DE ACCION. Corresponde a, Rectoría, Vicerrectorías, Consejo Académico, Consejos de Facultad, Comité de Currículo, Directivas Académicas, Decanaturas, Áreas, Oficinas y dependencias en general; desarrollar las siguientes líneas de acción correspondientes a los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la Universidad de la Amazonia, para la consecución de los objetivos trazados así:

1. Docencia y Formación con perspectiva de género.

- Desarrollar estrategias de formación con perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la comunidad universitaria, a fin de generar espacios de discusión académicos con este enfoque.

- Promover en los diferentes programas institucionales, espacios universitarios, acciones pedagógicas transversales que abordan la reflexión sobre la equidad de género y la diversidad sexual.
- Propiciar ambientes de formación a docentes que incluya la actualización y sensibilización frente a la equidad de género, la diversidad sexual y derechos sexuales y reproductivos.
- Garantizar espacios y/o mecanismos que permitan la participación de la comunidad universitaria sin discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual.

2. Investigación con enfoque de género.

- Promover investigaciones que permitan el conocimiento de las situaciones de género y diversidad sexual en la Universidad de la Amazonia, alentando líneas, grupos y proyectos de investigación que incorporen el género como una categoría de análisis y una perspectiva de investigación.
- Incentivar al estudiantado a hacer parte de los grupos de investigación que se generen con perspectiva de género.
- Fomentar la perspectiva de género en la docencia a través de los programas de las asignaturas desde un modelo docente – inclusivo, en los planes de estudio de la Universidad.

3. Extensión y Proyección social para la equidad de Género.

- La participación en espacios de Política Pública para la equidad de género y diversidad sexual a nivel regional, departamental, municipal.
- La oferta de programas de educación continuada que promuevan la equidad de género y diversidad sexual dirigidos a la comunidad de la Uniamazonia.
- Propiciar escenarios para la circulación de conocimiento en relación con equidad de género y diversidad sexual tales como publicaciones, eventos académicos, y medios de comunicación.

4. Sensibilización, prevención y atención de Violencias basadas en Género.

- Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad universitaria basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.
- Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto universitario.
- Promover en la comunidad la disposición para denunciar los casos de violencia y acoso de modo que se activen las rutas pertinentes en tiempos oportunos.
- Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- Informar a los estudiantes y a la comunidad universitaria en general sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.
- Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la comunidad universitaria.
- Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respeto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.
- Diseño y difusión de campañas, para la sensibilización y acciones pedagógicas frente a la incorporación del enfoque de género y diversidad sexual, las violencias basadas en género, violencias por discriminación, promoción de derechos, en todos los ámbitos universitarios, a través de

medios institucionales como la página web, la radio universitaria y las redes sociales. Se promoverán contenidos que evidencien la problemática con las situaciones de acoso, violencias basadas en género y discriminación dentro de la Universidad y que motiven el diálogo, fomenten el respeto y cuestionen los imaginarios sociales presentes en la Universidad.

- Fortalecer acciones de prevención: A través de talleres, encuentros pedagógicos dirigidos a estudiantes, docentes y funcionarios, que permitan mitigar las violencias basadas en género, e incentiven el respeto por la diversidad, al igual que deberá incluirse en la semana de inducción a estudiantes nuevos un espacio que permita dar a conocer el protocolo de atención. Se incluirán en las acciones de prevención espacios de formación institucionales dirigidos a toda la comunidad universitaria, los cuales se incorporarán a los currículos y planes de mejoramiento del talento humano.

TÍTULO V

NORMAS TRANSITORIAS, FINANCIACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL -PIGDS- EN LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

ARTÍCULO 15.- TRANSITORIO. Hasta la implementación del área u oficina de Equidad de Género y Diversidad Sexual en la Universidad de la Amazonia; corresponde a la Dependencia de Bienestar Universitario brindar el acompañamiento debido a la comunidad educativa que sufra de violencia por discriminación de género o diversidad sexual.

Esta dependencia tendrá como principal función la de fomentar la equidad de género y, la diversidad sexual, de manera real y efectiva dentro de las esferas del alma mater.

Parágrafo. La dependencia de Bienestar Universitario de la Universidad de la Amazonia, formulará y adoptará, en el término de tres (3) meses contados desde la entrada en vigencia de este Acuerdo, un instrumento o ruta de atención para violencias de género en el alma mater.

ARTÍCULO 16.- Ordénese a la Rectoría junto con las diferentes instancias, jurídica, planeación, financiero, entre otras dependencias que requiera; que en un plazo no mayor de seis (6) meses la creación del área u oficina de Equidad de Género y Diversidad Sexual del alma mater, con el recurso para su funcionamiento e implementación de todos los programas proyectos, funciones y de personal que requiera.

FUNCIONES DEL AREA U OFICINA DE EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

- Brindar orientación y asesoría de las rutas o pasos a seguir en casos de violencia basadas en género.
- Brindar acompañamiento y asesoría respecto de todos los hechos que involucren violencia de género y cuya actuación genere transgresión a las normas disciplinarias, penales, civiles y laborales, remitiendo a las oficinas competentes para su investigación.
- Realizar diagnóstico sobre situaciones de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales.
- Focalizar y hacer acompañamiento integral a las estudiantes con mayor vulnerabilidad, para contribuir con su permanencia exitosa en la Universidad.

- Elaborar las estadísticas institucionales con enfoque diferencial que incluya la perspectiva de género, con el fin de velar porque los sistemas de información institucionales registren los datos discriminados por sexo, género, estrato socioeconómico, grupo étnico, discapacidad, edad, procedencia, entre otros, siempre respetando la protección de datos y reservas legales.
- Realizar campañas de sensibilización a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan violencia a mujeres y grupos minoritarios.
- Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética de cuidado y del respeto mutuo.
- Asesorar a las instancias universitarias (estudiantes, docentes y personal administrativo) en el manejo de situaciones relacionadas con discriminación, abuso o maltrato, por razones de género, sexo, sexualidad y orientación sexual y si es el caso, en la activación de la ruta para la prevención, atención y seguimiento a casos de Violencias Basadas en Género en la Universidad.
- Promover cátedras y planes curriculares con perspectiva de género e interseccionalidad, así como la posibilidad de creación y desarrollo de asignaturas, programas de posgrado, cursos de extensión con perspectiva de género e interseccionalidad y enfoque diferencial de derechos.

ARTICULO 17.- RESPONSABILIDAD. Para la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual – PIGDS - de la Universidad de la Amazonia, es menester la colaboración de todas las instancias de los diferentes estamentos institucionales, tanto dentro del ámbito académico, administrativo y de educación de la siguiente manera:

1. Corresponde a la Dependencia de Bienestar Universitario, establecer las acciones, herramientas, estrategias, programas, y actividades relacionados con la equidad de género, diversidad sexual e igualdad de oportunidades, que serán implementados dentro de las diferentes instancias y niveles organizativos de la Universidad de la Amazonia.

De igual forma, corresponde a esta dependencia, propiciar espacios encaminados a menguar las condiciones de desigualdad, y de inequidad que se presentan en el ambiente universitario, y proporcionar con enfoque interseccional, el apoyo necesario que sea requerida por los miembros más vulnerados de la comunidad Universitaria.

2. Corresponde Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, en conjunto con la dependencia de Bienestar Universitario, vigilar y propender la aplicación de los postulados de equidad de género, diversidad sexual del equipo docente y administrativo de la Universidad de la Amazonia, frente a la realización, promoción, aplicación y participación de las actividades en el ámbito laboral dentro de la comunidad universitaria.

3. Corresponde al Consejo Académico, la Vicerrectoría Académica, las direcciones académicas y al comité de Currículo, apoyar el desarrollo de las estrategias de formación con perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la comunidad universitaria, a fin de generar espacios de discusión académicos con este con este enfoque.

ARTÍCULO 18. FINANCIACIÓN. La financiación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad de la Amazonia se realizará mediante la asignación de los recursos

