



ACUERDO
035 2012

**Política institucional
de equidad de género
y de igualdad de oportunidades
en la Universidad Nacional de Colombia**

*Vicerrectoría General
Dirección Nacional de Bienestar Universitario
Observatorio de Asuntos de Género*



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

ESTA EDICIÓN DE BOLSILLO de la política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades en la Universidad Nacional de Colombia, se ofrece como una herramienta de consulta asequible y permanente que guíe la construcción de una cultura de equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad, acorde a todos los ámbitos de aplicación.

Si bien el *alma máter* ha avanzado en la implementación del presente Acuerdo, cabe mencionar los retos que tiene esta frente a los asuntos de género y los procesos de inclusión y equidad desde un enfoque de educación inclusiva y atención a la diversidad, planteados en el marco del Plan Global de Desarrollo 2019 – 2021 «*Proyecto Cultural y Colectivo de Nación y el Plan Estratégico institucional 2034*».

ACUERDO 035 DE 2012

(Acta 01 del 21 de febrero)

«Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia»

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

en ejercicio de sus facultades legales reglamentarias, en especial las conferidas en los numerales 16 y 21, del artículo 14 del Acuerdo 011 de 2005 del Consejo Superior Universitario, Estatuto General, y,

CONSIDERANDO:

- ▶ *Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, consagra que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de los grupos discriminados y marginados y en el Artículo 40, garantiza la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública.*
- ▶ *Que la Ley 581 de 2000 crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, les den a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, y promuevan la participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.*
- ▶ *Que la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional para*

garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos públicos y privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado.

- ▶ Que la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ▶ Que la Universidad Nacional de Colombia suscribió en 2003, el Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres, propuesto por la Consejería para Equidad de la Mujer de la Presidencia de la República.
- ▶ Que el numeral 12, del artículo 4, del Acuerdo 011 de 2005, del Consejo Superior Universitario - Estatuto General, plantea que la ética es uno de los principios de la organización que orienta la gestión de la Universidad, por valores como la transparencia,

la equidad, la justicia, la responsabilidad, la rectitud y la inclusión.

- ▶ Que en el numeral 13, del Artículo anteriormente citado, se plantea que la Universidad reconoce y respeta el pluralismo y la diferencia, y que todas las actividades dentro de la Institución deberán desarrollarse sobre la base del respeto, la dignidad y los derechos del otro, a través de relaciones cordiales, armónicas y de buen trato.
- ▶ Que en el numeral 1, del Artículo 3, del Acuerdo 044 de 2009, del Consejo Superior Universitario, se plantea que las prácticas académicas y administrativas que se desarrollen, asignan valor ético al reconocimiento de las diferencias de género, etnia, clase, edad, orientación sexual y a las situaciones de discapacidad de quienes concurren en la vida universitaria y, que por

razones de equidad, se debe reconocer las diferencias en todos sus integrantes y promover su participación en un ambiente de pluralidad y reconocimiento de las vulnerabilidades.

▶ Que en el Artículo 4, del Acuerdo 007 de 2010, del Consejo Superior Universitario se establece como uno de los lineamientos del Sistema de Bienestar Universitario, la promoción de la inclusión social como principio de equidad.

▶ Que el enfoque de género como paradigma de análisis social y como método de identificación y corrección de desigualdades, debe ser un eje transversal a las políticas de equidad y una estrategia para la transformación del ejercicio institucional al momento de abordar las problemá-

ticas de la comunidad universitaria.

▶ Que el Consejo de Bienestar Universitario, en la sesión del 17 de noviembre de 2011, conoció y discutió la propuesta de Acuerdo "por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia" y dio su aval para presentarla a consideración del Consejo Superior Universitario.

▶ Que el Consejo Superior Universitario en su sesión 01 de 2012, realizada el 21 de febrero, estudió la propuesta de Acuerdo presentada por la Dirección Nacional de Bienestar Universitario y decidió aprobarla.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1

Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos, que propenden por el fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia.

ARTÍCULO 2

Definiciones

Para efectos de la comprensión e implementación del presente Acuerdo, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Equidad de género. Entendida como la política institucional que partiendo del reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, promueve una cultura de igualdad de oportunidades que supere los desequilibrios sociales por razones de sexo.

Sabías que...

En el 2018, el 30% de las personas matriculadas en programas de pregrado fueron mujeres¹. Además, según datos del 2019, en el cuerpo docente de planta las mujeres representan un 30%².

Perspectiva de interseccionalidad. Enfoque conceptual, que pone de presente la articulación que se da entre las distintas formas de dominación, que son experimentadas según las características sociales de los grupos a los que les atañe. Esta perspectiva parte del hecho de que cada actor social, es producto de la intersección de relaciones de

clase, género, etnia y edad, entre otras y, que para resolver o enfrentar más fácilmente su condición de vulnerabilidad, busca crear sinergias entre estos diferentes grupos o movimientos sociales.

Sabías que...

El 11% de los estudiantes de pregrado de la UN corresponden a programas de admisión especial, quienes son procedentes de comunidades indígenas, mejores bachilleres, mejores bachilleres de municipios pobres, población afrocolombiana y víctimas del conflicto armado colombiano².

ARTÍCULO 3

Objetivos

El presente Acuerdo tiene los siguientes objetivos:

- 1 Adelantar procesos de formación desde la perspectiva de género con la comunidad universitaria.
- 2 Incorporar en los programas académicos que sean pertinentes, la perspectiva de género y el enfoque diferencial de derechos.
- 3 Fomentar y consolidar la producción de conocimiento e investigación en las áreas temáticas relacionadas con la educación superior y la equidad de género.
- 4 Implementar estrategias de comunicación y divulgación que transformen las nociones, imaginarios y prácticas de género en la cultura universitaria.

ARTÍCULO 4

Abordaje metodológico para la promoción de la equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

La política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia, se abordará desde una perspectiva integral de enfoque diferencial, teniendo en cuenta las desigualdades de género, clase social, raza, sexo, etnia y sus interacciones. Este enfoque, permite la comprensión de la diversidad, la diferencia y la pluralidad de la comunidad universitaria y orienta las decisiones institucionales para superar las desigualdades derivadas de las condiciones de vulnerabilidad, generadas por estos aspectos.

ARTÍCULO 5

Estrategias institucionales para la promoción de la equidad de género

Para la promoción y fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género, se plantean tres estrategias que corresponden a medidas institucionales frente a las desigualdades derivadas de este aspecto. Estas estrategias son:

- 1 Medidas de redistribución socioeconómica como estrategia institucional, para adjudicar apoyos en dinero o en especie, que faciliten su permanencia en la Universidad de la población más vulnerada.
- 2 Medidas de reconocimiento cultural como estrategia institucional, para promover la participación activa de los y las integrantes de la

comunidad, para participar de la vida universitaria con igualdad de oportunidades.

- 3 Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género.

ARTÍCULO 6

Medidas institucionales para la consolidación de la política de equidad de género

Para la promoción y fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género, se plantean tres estrategias que corresponden a medidas institucionales frente a las desigualdades derivadas de este aspecto. Estas estrategias son:

- 1 Medidas de redistribución
 - 1.1 Fomentar y promover el acceso y la permanencia de las mujeres y los grupos se-

xuales minorizados en la educación superior en la Universidad.

- 1.2 Fomentar el acceso de más mujeres y personas de grupos sexuales minorizados a niveles de formación de posgrado en la Universidad.
- 1.3 Realizar diagnósticos sobre situaciones de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales.
- 1.4 Promover la equidad de género en las instancias de dirección, representación y participación en la vida Universitaria.

Sabías que...

En 2018, la doctora Dolly Montoya se posesionó como la primera mujer en ocupar la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia.

- 1.5 Fomentar acciones que eviten la segregación por género, en las actividades de formación, investigación, extensión, prácticas profesionales y laborales.
- 1.6 En caso de empate, adjudicar con enfoque diferencial, los apoyos socioeconómicos, becas, créditos, pasantías nacionales e internacionales, y demás estímulos estudiantiles.
- 1.7 Focalizar, y hacer acompañamiento integral a las estudiantes con mayor vulnerabilidad, para contribuir con su permanencia exitosa en la Universidad.
- 1.8 Brindar igualdad de oportunidades de acceso y ascenso a las mujeres, servidoras públicas de la Universidad.
- 1.9 Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario que las favorezca, a mujeres embarazadas, con personas a

cargo, en situación de discapacidad, desplazadas o marginalizadas en razón del género.

- 1.10** Promover la flexibilidad en los horarios académicos y laborales para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente.

Sabías que...

Con la Resolución 320 de 2018 de la Rectoría, se reglamentó la jornada de trabajo flexible para el personal administrativo de la Universidad.

- 2 Medidas de reconocimiento
 - 2.1 Favorecer el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres en toda la normatividad universitaria.
 - 2.2 Desarrollar y consolidar un plan institucional que adopte medidas de inclusión con equidad de género.

Sabías que...

La Dirección Nacional de Bienestar Universitario ha promovido la creación e implementación de políticas institucionales con relación a la educación inclusiva.

- 2.3 Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Universidad.
- 2.4 Disuadir el uso de estereotipos y significados que reducen a los grupos sociales a unas características específicas.

- 2.5 Elaborar las estadísticas institucionales con enfoque diferencial que incluya la perspectiva de género.
- 2.6 Promover programas que apoyen a los miembros de la comunidad universitaria que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes.
- 2.7 Promover la investigación en estudio de género, de cuidado y áreas relacionadas.
- 2.8 Promover cátedras y planes curriculares con perspectiva de género e interseccionalidad.

Sabías que...

Dentro de la Universidad Nacional de Colombia, la oferta de cátedras y programas de intercambio investigativo y académico sobre asuntos de género ha sido liderada por la Escuela de Estudios de Género. Con esto en mente, podemos preguntarnos: ¿cómo pueden vincularse otros programas curriculares?

2.9 Promover la vinculación de mujeres y hombres a todas las carreras sin sesgos de género.

2.10 Promover la ética del cuidado de sí y de otros, en el ámbito universitario.

3 Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género

Sabías que...

La Universidad cuenta con un Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género. Está contenido en la Resolución de Rectoría 1215 de 2017.

3.1 Promoción y seguimiento a los derechos sexuales y reproductivos en la comunidad universitaria.

3.2 Sensibilización a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que cau-

san perjuicios a mujeres y grupos minoritarios.

- 3.3 Sensibilización a la comunidad universitaria en relación con las violencias sexistas y sexuales.
- 3.4 Fortalecer estrategias de detección de violencia de género en la Universidad Nacional de Colombia.
- 3.5 Promover el derecho a la denuncia, ante las autoridades competentes, de las distintas expresiones de la violencia sexista y sexual que ocurran dentro y fuera del campus universitario.

Sabías que...

Desde la implementación del Protocolo hasta marzo de 2019, en 157 casos se ha activado la ruta de atención de violencias basadas en género en la Universidad.

- 3.6 Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.
- 3.7 Elaborar estrategias de apoyo y asesoría, para las personas de la comunidad universitaria cuyos derechos sexuales han sido vulnerados.

ARTÍCULO 7

Responsabilidades

Para la implementación de la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, es necesaria la participación de instancias en los diferentes niveles de organización institucional y competencia normativa, en el ámbito académico administrativo y de bienestar, así:

Sabías que...

La Universidad estableció los comités de Sede de asuntos de género (Acuerdo 18 del 2017 del CBU), para promover de manera articulada la implementación del Acuerdo 035 de 2012. Acércate a la Dirección de Bienestar de tu Sede para conocer más sobre ellos.

- 1 Corresponde al Consejo de Bienestar Universitario, reglamentar los programas, estrategias y actividades relacionadas con equidad de género e igualdad de oportunidades, para ser implementados en las diferentes instancias y niveles de organización de la Universidad Nacional de Colombia.
- 2 Corresponde a la Dirección Nacional de Personal y a las oficinas de personal de Sede, o quien haga sus veces, velar por la equidad de género del personal docente y administrativo, en la realización, promoción y participación de las actividades laborales y de la vida universitaria.

- 3 Corresponde al Consejo Académico, la Vicerrectoría Académica, las direcciones académicas de Sede, la Vicedecanaturas y los comités curriculares, promover la inclusión de asignaturas y el desarrollo de investigaciones con perspectiva de género.
- 4 Corresponde a las direcciones y coordinaciones de Bienestar Universitario de nivel Nacional, Sede y Facultad, la implementación de políticas, programas, estrategias, actividades y apoyos, conducentes a superar las desigualdades e inequidades que presentan los integrantes de la comunidad universitaria y conceder con enfoque de interseccionalidad, los apoyos que requieran los miembros más vulnerados.

ARTÍCULO 8

Observatorio de asuntos de género

Para fortalecer una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la institución y hacer seguimiento a la implementación de las medidas y acciones reglamentadas en el presente Acuerdo, se conformará el Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia.

Sabías que...

En la Universidad se reglamentó el Observatorio de Asuntos de Género, según el Acuerdo 013 de 2016 del Consejo de Bienestar Universitario.

Parágrafo 1. El Observatorio de Asuntos de Género es una instancia asesora de la Universidad y estará integrado por personas expertas en el tema.

El Consejo de Bienestar Universitario reglamentará lo correspondiente a la integración, funciones, recursos y procedimientos del Observatorio de Asuntos de Género.

Parágrafo 2. El Observatorio de Asuntos de Género se apoyará en los sistemas de información con los que actualmente cuenta la Universidad y los que se desarrollen a futuro, que permitan acopiar información y hacer seguimiento a los avances de la política y de las acciones afirmativas de equidad de género e igualdad de oportunidades, para mujeres y hombres propuestas en este Acuerdo.

Recuerda que...

Todos y todas **somos** parte de la solución y la Universidad necesita de **tu** apoyo y compromiso para construir una cultura institucional de equidad e igualdad para decirle **no** a la discriminación y violencia.

ARTÍCULO 9

Vigencia

El presente Acuerdo rige a partir de su publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá D.C., a veintiuno (21) días de febrero de dos mil doce (2012).

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA
Presidenta

JORGE ERNESTO DURÁN PINZÓN
Secretario

-
- ¹ Balance social, Vigencia 2018, *La UNAL Cuenta*. Proceso permanente de rendición de cuentas.
- ² *La Universidad Nacional de Colombia: un proyecto de inclusión y diversidad*, columna de la rectora Dolly Montoya en el periódico *El Espectador*, 3 de agosto de 2019.



Observatorio de Asuntos de Género
Unidad Camilo Torres
(Carrera 44 No. 45-67, Bogotá)
Bloque A5, Oficina 604.
obsgenero_nal@unal.edu.co



