



BORRADOR

Documento Técnico-Política de Equidad de Género, Diversidades, Educación Inclusiva y No Discriminación de la Universidad del Quindío.

**Área de Desarrollo Humano y Salud Integral
Dirección de Bienestar Institucional
Vicerrectoría Administrativa y Financiera
Universidad del Quindío**

Armenia, Quindío

2024

Consejo superior

Equipo Bienestar Institucional

Diseño y Diagramación

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN

La Política de Equidad de Género, Diversidades, Educación Inclusiva y No Discriminación de la Universidad del Quindío será presentada, en su versión 1.0, ante los estamentos universitarios el jueves 9 de mayo de 2024, para ser llevada a mesas de diálogo y consideraciones, de tal forma que sea armonizada con las diferentes poblaciones implicadas. De igual manera, será revisada cada dos años, conforme con las necesidades y circunstancias de la alma máter.

En consecuencia, cualquier cambio en la política se realizará a través de una comunicación y socialización interna, para que la comunidad universitaria conozca los cambios a que haya lugar. Esta comunicación hará parte integral de la política.



Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS
 - 3.1. General.
 - 3.2. Específicos
4. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. PRINCIPIOS
6. ENFOQUES
 - 6.1. Enfoque diferencial
 - 6.2. Enfoque de género
 - 6.3. Enfoque étnico
 - 6.4. Enfoque de la discapacidad
 - 6.5. Enfoque territorial
 - 6.6. Enfoque del bienestar
 - 6.7. Enfoque de la acción sin daño
 - 6.8. Enfoque de los derechos humanos
7. REFERENTES NORMATIVOS
 - 7.1. Internacionales
 - 7.2. Nacionales
 - 7.3. Departamental
 - 7.4. Municipal
8. MARCO CONCEPTUAL
 - 8.1. Violencia contra las mujeres
 - 8.2. Equidad de género
 - 8.3. Perspectiva de interseccionalidad.
 - 8.4. Diversidad
 - 8.5. Inclusión
 - 8.6. No discriminación
 - 8.7. Aspectos técnicos de la NO discriminación
 - 8.8. Aspectos legales de la NO discriminación
 - 8.9. Aspectos holísticos de la No Discriminación desde el desarrollo humano
9. POLÍTICA DE GÉNERO.
10. CORRESPONSABILIDAD
11. ENFOQUE ESTRATÉGICO Y ACCIONES CONCRETAS
 - 11.1. Sensibilización y capacitación
 - 11.2. Fortalecimiento de los mecanismos de denuncia
 - 11.3. Promoción de la diversidad y la inclusión.
12. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
13. INVESTIGACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

- 14. SEGUIMIENTO
 - 14.1. Monitoreo y evaluación.
- 15. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

La Política de Equidad de Género, Diversidades, Educación Inclusiva y No Discriminación, así como sus documentos complementarios, están enmarcados en la Constitución de 1991 que reconoció los derechos fundamentales y garantiza protección especial a unos grupos poblacionales específicos (población en condición de discapacidad, grupos étnicos, indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueros, pueblo Rom, población víctima del conflicto armado, población de frontera). Con ella, se busca la consolidación y promoción de una cultura de respeto para y por la comunidad universitaria.

Los lineamientos de Política definen la educación inclusiva como una estrategia elemental para lograr la inclusión social, que va más allá del concepto tradicional de exclusión y permite visualizar y diseñar un modelo educativo amplio y abierto, que atienda la diversidad como una característica inherente del ser humano, en todos los miembros de la comunidad educativa.

Cuando se habla de educación inclusiva no se trata solo de darle cobertura a estudiantes diversos en las instituciones, sino también de la relevancia que tiene adaptar las instituciones educativas de todos los niveles a las múltiples circunstancias que se presentan, sus planes de estudio y todo lo que se requiera para que tengan acceso a una educación verdaderamente inclusiva.

Al respecto, la UNESCO se refiere a la educación inclusiva como “un proceso para responder a la diversidad de todos los estudiantes, garantizando su presencia, participación y logros; atendiendo especialmente a quienes, por diferentes razones, están excluidos o en riesgo de ser marginados, por lo que es necesario definir políticas y programas educativos, con el fin de que la educación sea para todos”. Por su parte, para el 2017, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) junto a los ministros de educación de América Latina y el Caribe (ALC), hicieron un pacto para elaborar y ejecutar políticas inclusivas destinadas a “mejorar la calidad y la pertinencia de la educación”.

JUSTIFICACIÓN

Por lo general, las políticas públicas se basan en subsanar algunas de las necesidades de ciertas poblaciones en condición de vulnerabilidad. Bajo este criterio, es necesario rastrear cuáles son estas condiciones de vulnerabilidad y buscar alternativas que permitan contribuir a la solución de esas problemáticas. Cabe resaltar entonces, en el caso específico de la presente propuesta, la necesidad de construir en forma conjunta e interdisciplinaria una política pública de diversidad e inclusión que permita trabajar con toda la comunidad de la Universidad del Quindío. El presente documento pretende, entonces, enunciar cuáles son las razones por las cuales es necesario hablar de diversidad e inclusión.

En el contexto nacional e internacional han estado siempre muy marcadas ciertas dinámicas sociales en las que se tiende a excluir, minimizar o marginar algunos grupos sociales. Esto, en función de los paradigmas reinantes en los idearios de las sociedades. En el contexto de occidente, a su vez, se han construido discursos que tienden a ensanchar las diferencias entre ciertos grupos que componen la sociedad. Así, puede mencionarse, por ejemplo, la idea que se impone como normativa respecto de los comportamientos encaminados a hablar solo de personas masculinas, heterosexuales y blancas o en su defecto mestizas. En consecuencia, quedan relegados ciertos grupos sociales que no encajan en la normativa y en los estándares generalizados. Algunos grupos poblacionales diversos, son invisibilizados o marginados con discursos y prácticas excluyentes; por ello, es necesario atender las necesidades de estas personas en condición de vulnerabilidad por medio de una gestión social apropiada y la implementación de una política pública adecuada.

En el contexto colombiano está muy presente la discriminación en función de la orientación sexual y de la identidad de género. Según la organización Colombia Diversa, más de 448 lesbianas, gais, bisexuales y personas trans sufrieron algún tipo de violencia entre 2019 y 2020. Es necesario destacar, con base en las cifras del DANE¹, que la población LGBTIQ+ hasta agosto del 2022 se estimaba en 456.000 personas lesbianas, gais, bisexuales y trans; equivalentes a un 1.3% de la población mayor de edad del país.

Para el caso de la comunidad unquindiana, precisamente, en el marco del desarrollo de esta política, es necesario diagnosticar y caracterizar esta problemática e inclusive se debe diseñar y operar un Observatorio de Género y, establecer contacto con Gesex para monitorear dichos fenómenos que le permitan a la institución intervenir con celeridad y calidad.

¹ Departamento Nacional de Estadística

OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Promover la equidad de género, diversidades, educación inclusiva y no discriminación, tendiente al reconocimiento de derechos, dentro de la perspectiva de las diversidades y la educación intercultural, para contribuir a la plena inclusividad y el desarrollo humano de toda la comunidad unquindiana.

3.2. Objetivos Específicos:

- Reconocer las diversas poblaciones que conviven en la Universidad del Quindío, para diseñar planes, programas y proyectos orientados a la implementación de la política.
- Fomentar el respeto de los derechos humanos en la comunidad unquindiana.
- Promover estrategias de prevención, orientación, atención, acompañamiento y seguimiento por medio de las dependencias que se articulen en el proceso, para contribuir a la sana convivencia en el campus.

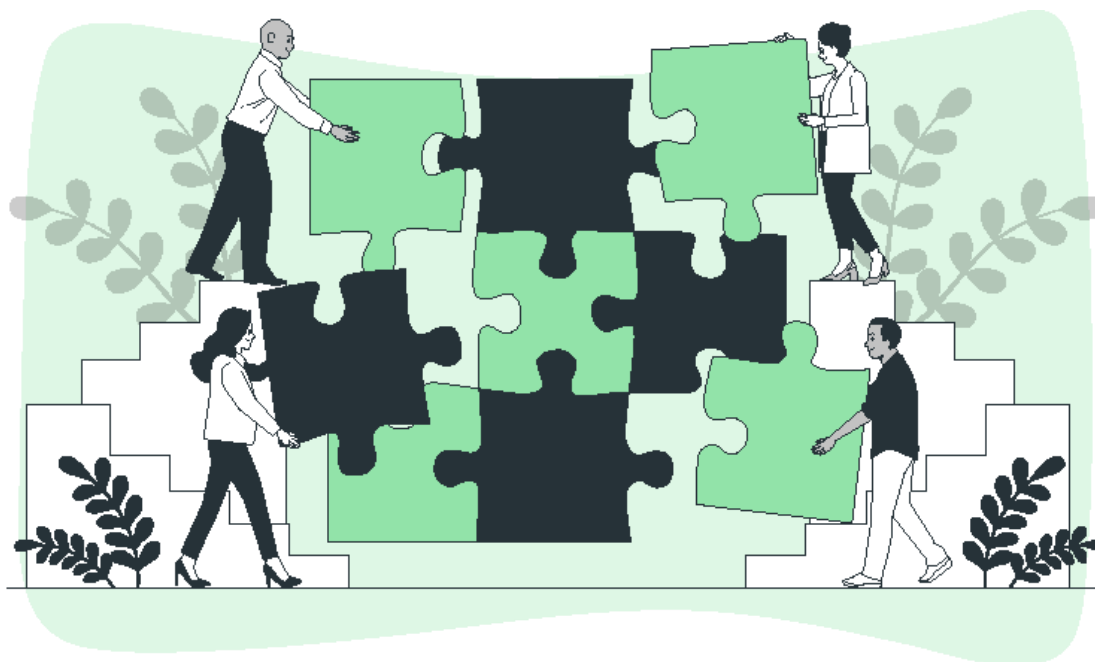
4. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN



La Política de Equidad de Género, Diversidades, Educación Inclusiva y No Discriminación, aplica a la comunidad unquindiana: estudiantes, profesores, administrativos, egresados, graduados, trabajadores oficiales, personas que prestan sus servicios a través de las diferentes modalidades de contratación a la Universidad y las personas que visitan el campus.

En cuanto al alcance, la presente política cubre las conductas en las que estén involucradas las personas anteriormente mencionadas, esto incluye también, a los integrantes de los Centros de Atención Tutorial (CAT), el Instituto de Bellas Artes, la Granja Bengala, y su relacionamiento a través de los diferentes medios de comunicación físicos y/o virtuales. También abarca las misiones académicas, administrativas, comisiones de estudio, año sabático, y/o representaciones institucionales. Además, esta política se podrá aplicar para abordar conductas inapropiadas en los horarios no académicos y no laborales.

5. PRINCIPIOS



La Política de Equidad de Género, Diversidades, Educación Inclusiva y No Discriminación se basa en las siguientes líneas del Plan de Gestión Institucional: “La sana convivencia es crecimiento humano institucional” y “Cultura de paz, igualdad e inclusión”.

En consecuencia, los principios de la presente política tienen como finalidad su comprensión, así como brindar horizontes para aplicarlos e interpretarlos correctamente.

Estos principios tienen como fin garantizar los objetivos de la política y no deben ser interpretados para restringir o limitar su aplicación e implementación. En este sentido, no son taxativos, motivo por el cual se pueden interpretar y armonizar otros instrumentos de derechos humanos nacionales e internacionales ratificados por Colombia, que busquen avanzar de manera progresiva a la finalidad de la política.

Dignidad Humana. El reconocimiento de la persona como un fin en sí mismo, con el derecho a vivir sin ser discriminada, humillada, intimidada o sujeta a cualquier tipo de violencia o acoso.

Diversidad. Promover el desarrollo de un pensamiento diverso, que incluya intereses, necesidades, opiniones, creencias e identidades para fomentar la pluralidad de expresiones culturales.

Inclusión. La creación de vínculos, procesos participativos, oportunidades y liderazgos que promuevan la diversidad y el pluralismo.

Equidad. Este reconoce las necesidades y situaciones específicas de cada persona, con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación.

No discriminación. Promoción de factores protectores, preventivos y de mitigación de los factores de riesgo frente a cualquier manifestación de discriminación o violencias por condiciones diversas.

Respeto. Reconocimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales contempladas constitucionalmente en el Estado social de derecho, de todas las personas en todas sus diversidades.

Participación. La inclusión y contribución de manera plural, inclusiva y diversa de la población universitaria.

Transversalidad. Los principios contemplados en la presente política se incorporan a los procesos de gestión institucional, vinculando a todas las dependencias, direcciones, áreas y niveles organizacionales de la Universidad del Quindío

Accesibilidad. La garantía del acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a las instalaciones e infraestructura física, a la información y a las comunicaciones de la Universidad del Quindío.

6. ENFOQUES



Los enfoques son perspectivas analíticas de referencia, que permiten conocer determinadas características de grupos poblacionales o generar marcos de acción para examinar una situación. En particular, los enfoques dan lugar a considerar las diversidades, las inequidades y el impacto diferencial de las políticas, medidas, procesos y acciones dentro de la alma máter. Como los principios, los enfoques no son taxativos y las definiciones pueden variar y ampliarse para avanzar hacia el cumplimiento del objeto de esta política; por eso, la implementación de los enfoques siempre debe darse a la luz de los objetivos y los principios de la política. Así mismo, la aplicación de los enfoques implica la adopción de medidas específicas en las líneas de acción establecidas en la presente política.

Es muy importante aclarar que la concepción de esta política de ninguna manera soslaya la integración y el trabajo con la población masculina; es decir, no es exclusivista, desde cualquier perspectiva focalizada recalcitrante. Es muy clara en afirmar e incluir todas las personas pertenecientes a la comunidad unquindiana.

6.1. Enfoque diferencial. Inclusión de diferentes categorías de análisis, como lo son: la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la condición migratoria, el idioma, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, las situaciones de salud, el estado civil, la condición de embarazo, la situación social y económica o cualquier otra categoría,

con el fin de propender por la igualdad, el cierre de brechas, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos.

6.2. Enfoque de género. Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la mitigación de las violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto, las libertades y derechos humanos, a partir del reconocimiento de las diversidades.

6.3. Enfoque étnico. Horizonte de sentido que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, a partir del reconocimiento de las diversidades.

6.4. Enfoque de la discapacidad. Propende por la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las personas con discapacidad, a partir del reconocimiento de las diversidades.

6.6. Enfoque del bienestar. Estado de satisfacción física, mental y social de las personas y las comunidades.

6.7. Enfoque diferencial de derechos humanos. Busca reconocer en las personas sus derechos y deberes, y la importancia de estos en la construcción de nuevas ciudadanías.

6.8. Enfoque interseccional. Reconocimiento de la desigualdades sistémicas y estructurales que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores de riesgo en poblaciones diversas, en relación con el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

6.9. Enfoque territorial. Propiciar el reconocimiento y la evaluación de los contextos, las necesidades, conocimientos, costumbres, saberes, tradiciones, características, particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y sus comunidades.



7. REFERENTES NORMATIVOS

7.1. INTERNACIONALES

Los derechos a la igualdad, la libertad, una vida libre de violencias, las identidades y las orientaciones sexuales diversas son derechos humanos reconocidos internacionalmente en diversos instrumentos que constituyen compromisos ineludibles para Colombia como la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en 1979 (CEDAW), la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo en el Cairo en 1994, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Para” en 1994, la Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, la Carta de principios de Yogyakarta de 2007, las seis resoluciones en materia derechos humanos en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 2008 y el informe “Orientación sexual, identidad de género y expresión de género de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA en 2012 y el Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo de 2013.

Todo lo anterior influyó a la hora de redactar una nueva Constitución Colombiana en 1991 y, posteriormente, el país ha participado y se ha acogido a las principales conferencias mundiales sobre este particular, aplicando las orientaciones y la normatividad sobre género, diversidad, violencias y discriminación.

7.2. NACIONALES

La Constitución Colombiana reconoce esos derechos como fundamentales en sus artículos 1º, 2º, 5º, 13, 16 y la Corte Constitucional en cumplimiento de su función de garantizar la integridad y supremacía de la Constitución ha establecido el contenido, alcance y protección de estos derechos en diferentes fallos de obligatorio cumplimiento para las autoridades judiciales, administrativas y para los particulares.

A su vez, la equidad de género impone a cada persona un derecho-deber de obligatorio respeto-cumplimiento. Derecho porque cada persona puede construir de manera autónoma su plan de vida y escoger libremente quién desea ser y cómo quiere proyectarse socialmente. Deber porque cada individuo respetará las decisiones que una persona toma en materia de género y orientación sexual y, en esa medida, proscribir toda forma de discriminación basada en estereotipos o perjuicios sociales sobre la feminidad o masculinidad y la sexualidad que atacan o desconocen rasgos innatos de su personalidad y la esencia de cada persona como ser humano, en especial las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, conferidas en la Ley 1257 de 2008.

Además, nuestras sociedades pluralistas y democráticas deben trabajar en el reconocimiento respetuoso de las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas y singulares, así como en la eliminación de cualquier tipo de violencia encaminada a crear distinciones, revictimizaciones o nuevas vulnerabilidades sobre las mujeres y los sectores y grupos poblacionales que han padecido histórica y sistemáticamente discriminaciones en las esferas sociales, políticas, laborales y educativas.

Igualmente, es un deber y obligación de todas las autoridades e instituciones asegurar el reconocimiento, respeto, protección y garantía de los derechos humanos a la dignidad humana (artículo 1) la igualdad en sus facetas de no discriminación.

7.3. DEPARTAMENTAL

Los Comités Territoriales de Discapacidad, representan el nivel intermedio de concertación, asesoría, consolidación, seguimiento y verificación de la puesta en marcha de la Política Pública de la Discapacidad, mientras los Comités Municipales representan el nivel de deliberación, construcción seguimiento y verificación de la

puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de las personas con y en condición de discapacidad. Miembros de la comunidad universitaria participan de ambas instancias.

8. MARCO CONCEPTUAL

Las diversas violencias son un fenómeno complejo que atraviesa todas las esferas de la sociedad y que afecta de manera particular a las mujeres, basándose en su género. A lo largo de los años, se han promulgado normas y herramientas jurídicas a nivel internacional y nacional para combatir este flagelo, instando a rechazar la discriminación y agresión hacia las mujeres, así como a prevenirlas, atenderlas y sancionarlas de manera ejemplar.

La definición de violencia contra la mujer ha evolucionado y se ha ampliado a lo largo del tiempo, abarcando diferentes formas de violencia como la física, sexual, psicológica, económica y patrimonial. En la Convención de Brasil de 1994, la OEA la define como toda acción o conducta basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer, ya sea en el ámbito público o privado. Por su parte, la Ley 1257 amplía este concepto, incluyendo la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad.

Por eso, la importancia de clasificar las violencias radica en poder identificar y abordar de manera específica cada una de sus manifestaciones, considerando el daño causado en cada caso. También, es fundamental reconocer y visibilizar la violencia económica, basada en el control y la privación de recursos económicos que afecta la autonomía y la independencia de las mujeres.

En este marco conceptual, se requiere promover políticas públicas integrales que fomenten la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, así como impulsar campañas de sensibilización y educación que incentiven la igualdad de género y el respeto a los derechos de las mujeres. Solo a través de un trabajo conjunto entre el Estado, la sociedad y la familia, y en nuestro caso, desde la academia, podremos erradicar la violencia de género y construir una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas.

Pero de ninguna manera se puede olvidar en estas consideraciones y en las acciones que de aquí se desprenden, que las diversas violencias afectan a hombres, mujeres, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores y las poblaciones ya especificadas. La política de la Universidad del Quindío se considera y aplica para todos sus miembros.

Importante tener presentes el marco Nacional de las políticas públicas, el Decreto 2340 por el cual “se establecen acciones tendientes a la activación y al seguimiento de la Política pública Nacional para la garantía de derechos LGBTI” (El Presidente de La República de Colombia, 2015); y más tarde el Decreto 762 del 2018, que adopta esta política pública para orientar “el cumplimiento de la obligación de promover y procurar el goce efectivo de los derechos y libertades mediante la adopción de medidas, mecanismos y desarrollos institucionales encaminados a

materializar progresivamente el derecho a la igualdad y no discriminación” (El Presidente de La República de Colombia, 2018).

En el departamento del Quindío, a su vez, se adelantan esfuerzos para lograr cambios a nivel legislativo para el beneficio de la población, enmarcados dentro de la Política Pública Departamental de Diversidad Sexual e Identidad de Género, aprobada en el proyecto de ordenanza 015 de 2019 (Asamblea Departamental del Quindío, 2019), así como el Decreto 0510 del 11 de septiembre del 2020 “por medio del cual se crea el consejo consultivo de diversidad sexual e identidad de género del Quindío, los comités técnicos que lo componen y se dictan otras disposiciones” (Asamblea Departamental del Quindío, 2020).

8.1. Violencia contra las mujeres. Para este importante sector de la población, se consideran las siguientes modalidades como violentas:

- Violencia física de pareja contra las mujeres
- Violencia intrafamiliar
- Violencia contra niñas y adolescentes
- Violencia homicida contra las mujeres
- Violencia sexual contra las mujeres
- Violencia psicológica
- Violencia simbólica
- Violencia económica y patrimonial
- Trata de personas
- Violencia contra mujeres en condiciones especiales de riesgo y discriminación
- Violencia contra la mujer en el marco del conflicto armado
- Mujeres NARP
- Mujeres indígenas
- Mujeres en condición de discapacidad
- Práctica escolar del “Bullying”
- El acoso laboral

8.2. Equidad de género. La presente política parte de la concepción basada en la igualdad de género, entendida como la política institucional que se basa en el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, promueve una cultura de igualdad de oportunidades que supere los desequilibrios sociales por razones de sexo.

8.3. Perspectiva de interseccionalidad. Este enfoque conceptual 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. Estos fenómenos se expresan en el ámbito universitario, por lo cual es pertinente trabajar desde una concepción amplia e incluyente.

8.4. Diversidad. La denominada diversidad sexogenérica concibe todas las posibilidades que tienen las personas de expresar, asumir y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Esto se hace más relevante e importante dentro de la comunidad universitaria, en la medida que se impulsa una concepción moderna, democrática e intercultural, que lleva a reconocerlas y vincularlas a todas las actividades de la uniquindianidad.

8.5. Inclusión. Es un proceso social, económico, cultural y educativo que dignifica al ser humano, potencia sus capacidades y respeta sus identidades, brindándole las oportunidades necesarias para su desarrollo humano. En lo relacionado con esta política universitaria, pretende integrar a mujeres, hombres, población LGTBI+, personas con capacidades especiales, colectivos diversos y grupos poblacionales étnicos, religiosos y culturales.

8.6. No Discriminación. Esta política universitaria está destinada fundamentalmente a generar conductas y actitudes que no discriminen a ninguna persona o colectivo por razones de género, raciales, étnicas, religiosas o políticas, con el fin de ampliar las oportunidades educativas, formativas y de desarrollo humano en general.

8.7. Aspectos técnicos de la no discriminación. Desde una perspectiva técnica, la no discriminación implica la implementación de medidas y estrategias concretas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación en el ámbito universitario. Esto incluye:

- Establecer mecanismos claros y accesibles para la presentación de denuncias por discriminación.
- Implementar procesos de investigación y sanción eficientes ante casos de discriminación.
- Brindar capacitación y sensibilización a toda la comunidad universitaria sobre los diferentes tipos de discriminación y sus consecuencias.
- Diseñar e implementar campañas de comunicación que promuevan una cultura de respeto y tolerancia.
- Realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de la política de no discriminación.

8.8. Aspectos legales de la no discriminación. Desde una perspectiva legal, la Universidad del Quindío debe cumplir con las normas nacionales e internacionales que prohíben la discriminación en todas sus formas. Esto incluye:

- La Constitución Política de Colombia, que establece la igualdad de todas las personas ante la ley.
- La Ley 1482 de 2011, que prohíbe la discriminación por motivos de raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone la igualdad de todas las personas ante la ley y el derecho a la protección contra la discriminación.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce la dignidad inherente y los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos.

8.9. Aspectos holísticos de la no discriminación desde el desarrollo humano. Desde una perspectiva holística y enmarcada en el desarrollo humano, la no discriminación se considera un elemento fundamental para el bienestar y el florecimiento de las personas. Esto implica:

- Promover el respeto a la diversidad y la inclusión como valores fundamentales de la comunidad universitaria.
- Fomentar la empatía y la comprensión entre las personas de diferentes grupos sociales.
- Crear un ambiente de aprendizaje que sea seguro, acogedor y respetuoso para todos.
- Contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

9. POLÍTICA DE GÉNERO

Desde su enfoque misional, la Universidad del Quindío promueve la conexión vital, territorial y virtual y lo realiza pretendiendo el bienestar de toda comunidad, fortaleciendo la dignidad y la autonomía del ser humano en todas sus dimensiones. Para lograrlo, se fundamenta en principios éticos, ciudadanos y culturales, dentro de los cuales está implícita la perspectiva de género e intercultural. Todos esos elementos guían nuestro Plan de Desarrollo, el Proyecto Educativo, el Estatuto Estudiantil y ahora, muy especialmente el Plan Estratégico de Bienestar Institucional.

10. CORRESPONSABILIDAD

Esta concepción y su ejercicio es lineal, pues supera una visión vertical del poder y la coordinación interinstitucional y estamentaria. Requiere de una socialización masiva, una sensibilización de los actores y aplicación de estrategias de prevención por parte de todos. Así mismo, aunque la intervención está reglada en el sentido académico, administrativo y disciplinario, se da una corresponsabilidad por parte de cada persona, colectivo, estamento y oficina de la Universidad del Quindío.

11. ENFOQUE ESTRATÉGICO Y ACCIONES CONCRETAS

Para avanzar en la implementación efectiva de la Política de No Discriminación en la Universidad del Quindío, se propone un enfoque estratégico basado en las siguientes acciones concretas:

11.1 Sensibilización y capacitación:

- Desarrollar programas de sensibilización y capacitación obligatorios para toda la comunidad universitaria sobre los diferentes tipos de discriminación, sus causas, consecuencias y estrategias para prevenirlas.
- Incluir contenidos sobre no discriminación en los planes de estudio de los diferentes programas académicos.
- Organizar talleres, seminarios y conferencias sobre temáticas relacionadas con la no discriminación y la promoción de una cultura inclusiva.

11.2. Fortalecimiento de los mecanismos de denuncia:

- Establecer canales de denuncia claros, accesibles y seguros para que cualquier miembro de la comunidad universitaria pueda reportar casos de discriminación.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las personas que denuncian discriminación.
- Implementar procesos de investigación y sanción eficientes, ante casos de discriminación, asegurando la transparencia y el debido proceso.

11.3. Promoción de la diversidad y la inclusión:

- Crear espacios de diálogo y reflexión sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la comunidad universitaria.
- Fomentar la participación activa de grupos minoritarios en la toma de decisiones y en la vida institucional.
- Implementar medidas para garantizar la accesibilidad universal a las instalaciones, servicios y programas de la Universidad.

12. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

La Universidad del Quindío impulsará los estudios de género, como una alternativa especial de la oferta académica, una opción de vida moderna e inclusiva y así, contribuir en la construcción de una cultura de género en nuestra sociedad.

Iniciará por el diseño y desarrollo de talleres y cursos presenciales y virtuales para toda la población, sobre esta amplia temática, pero aplicada a la comunidad unquindiana en todas las áreas educativas, sociales y territoriales donde tiene presencia e influencia.

En este proceso se considera muy importante la capacitación a los líderes estudiantiles, colectivos diversos, profesores, trabajadores y personal de seguridad vinculado a la institución.

13. INVESTIGACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

- Promover la investigación sobre las diferentes formas de discriminación que se presentan en el contexto universitario.
- Compartir buenas prácticas con otras universidades e instituciones que trabajan en la promoción de la no discriminación.
- Participar en redes y plataformas de intercambio de conocimiento sobre la temática de la no discriminación.

Al respecto, se requiere impulsar una o varias líneas de investigación en las cuales participen además de las decanaturas, institutos y programas, otras instancias, espacios y actores particularmente vinculados a estas temáticas y poblaciones; por ejemplo, Bienestar Institucional y Oficina de Asuntos Disciplinarios. Para ello es necesario:

- Transversalización del tema desde los seminarios de humanidades, tanto para docentes como para estudiantes.
- Investigación en violencia basada en género
- Análisis sobre la situación actual en materia de violencias de género en el contexto universitario.
- Caracterización de colectivos, prácticas y expresiones culturales desde la perspectiva de estudios culturales.

14. SEGUIMIENTO

La construcción y aplicación de esta política universitaria, está sujeta a la socialización con los diversos estamentos, colectivos e instancias que integran la comunidad unquindiana. Para lograrlo, se declara la disposición oficial de las directivas, en materia de escuchar, analizar y nutrir estos lineamientos, buscando siempre su legalidad y legitimidad.

Los organismos de control y seguimiento de la institución, según el caso, serán los encargados de monitorear y evaluar el cumplimiento de estas orientaciones, materializadas en reglamentos, proyectos y acciones dirigidas a su cometido de reconocimiento, inclusión y no discriminación.

14.1 Monitoreo y evaluación:

- Establecer indicadores para medir el impacto de las acciones implementadas en materia de inclusión y no discriminación.
- Realizar evaluaciones periódicas de la política, para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.
- Diseñar planes de mejoramiento que permitan mitigar los impactos negativos, obtenidos en el proceso de evaluación; además, optimizar las acciones exitosas.
- Publicar informes anuales sobre el estado de la situación de la inclusión y la no discriminación en la Universidad.

La Dirección de Bienestar Institucional y la Oficina de Asuntos Disciplinarios, tienen función especial en esta tarea, atendiendo el protocolo que aquí se adopta oficialmente.

15. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Cuando el proceso de discusión analítico y propositivo así lo amerite, se podrán realizar ajustes a esta política. Se harán principalmente en la medida que avance la legislación nacional y la normatividad de la educación superior, en estos asuntos de género.

REFERENCIAS

Acuerdo N°009, (2022). Por el cual se adopta la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación de la Universidad del Valle. Colombia.

Acuerdo N°46, (2019). Por el cual se adopta la Política Institucional de equidad de Género y Diversidad Sexual-PIGDS- en la Universidad de la Amazonia. Colombia.

Política de género. (2019). Universidad del Bosque. 1° Edición.

Política de Equidad e Inclusión Estudiantil. (2019). Universidad del Bosque. 1° Edición.

Política de DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN. (2023). Transparencia por Colombia.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN. (2020). Dejusticia. Derecho, Justicia y Sociedad.

Resolución 1598, (2018). Por el cual se adopta la Política Departamental de Salud Mental. Quindío, Colombia.

Resolución N°1. (2023). "Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 03 del 13 de agosto de 2020. Universidad Libre.

Sistema de información normativa, jurisprudencial y de conceptos, "régimen legal". (2012). "Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia".

Resolución N°665. (2018). Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

Ministerio de Educación Nacional. MEN. (2013). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Colombia.

Anexo 1. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO- RESOLUCIÓN 10701 DE 24 ENERO/2023.

Anexo 2. ORIENTACIONES BÁSICAS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.