

CONSEJO SUPERIOR

PROYECTO DE ACUERDO NO.

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.

***BORRADOR proyecto de Acuerdo “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”***

## **CONSEJO SUPERIOR**

### **PROYECTO DE ACUERDO NO.**

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

El Consejo Superior de la Universidad del Quindío, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, los acuerdos del Consejo Superior números 005 del 28 de febrero del año 2005 y 133 del 14 de junio de 2022 y,

#### **CONSIDERANDO:**

- A-** Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra el principio de la autonomía universitaria, el cual fue desarrollado por el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconociendo la capacidad de las entidades de educación superior para elegir sus directivas y regirse por sus propios reglamentos.
- B-** Que la autonomía universitaria es una facultad expresada en la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de educación superior acreditadas como universidades, para autogobernarse y autodeterminarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señale.
- C-** Que, a través de esta autonomía, las universidades pueden cumplir la misión y objetivos que les son propios y contribuir al avance y apropiación del conocimiento, fortaleciendo el derecho universitario.
- D-** Que la Constitución Política de Colombia, establece en su articulado los derechos fundamentales, así: Artículo 13: “Derecho a la igualdad, el enfoque diferencial se enmarca en una perspectiva de derechos humanos y es la base para la construcción de modelos educativos sin exclusiones, que den respuesta a las distintas necesidades eliminando las barreras físicas, pedagógicas y actitudinales, y donde la diversidad es entendida como un elemento enriquecedor”. Artículo 15: “Derecho a la intimidad”, Artículo 16: “Derecho al libre desarrollo de la personalidad”, y el Artículo 67 “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”.
- E-** Que 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

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

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”. Para el año 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”.

- F-** Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) establece la igualdad de todas las personas ante la ley y el derecho a la protección contra la discriminación.
- G-** Que a través de la Ley 51 de 1981 el Estado colombiano ratificó 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 y, en la misma, se comprometió a tomar todas las medidas apropiadas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas discriminatorias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.
- H-** Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 28 establece: "La autonomía Universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las Universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional".
- I-** Que, mediante la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”, en la cual se declara que la violencia contra la mujer

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros. Los Estados partes de la Convención, condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

- J-** Que la Ley 361 de 1997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*, indicó que el Estado garantizará y velará porque en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.
- K-** Que la Ley 762 de 2002 *“Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”*, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”, reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.
- L-** Que la Ley 823 de 2003 *“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”* establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado.
- M-** Que la Ley 984 de 2005 *“Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999)”, reafirma su decisión de asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades.

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

- N-** Que la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
- O-** Que, 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”*, considera las violencias de género como una violación a los derechos humanos y reconoce la autonomía y la libertad de las mujeres para tomar sus decisiones.
- P-** Que la Ley 1482 de 2011 *“Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”*, tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Q-** Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013, *“Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”* propone una serie de medidas y acciones afirmativas que permiten a las personas con discapacidad, bajo un marco de corresponsabilidad, ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas.
- R-** Que el Decreto 2340 de 2015, reforma del artículo 13 del Decreto 2893 de 2011, modificó las funciones de la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías, del Ministerio del Interior, así como las funciones de la Dirección de Derechos Humanos de la misma cartera ministerial.
- S-** Que el Decreto 1421 de 2017 *“Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad”*, establece en su

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

sección 3, el fomento de la educación superior a favor de la población con protección constitucional reforzada.

- T-** Que, la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en Sentencia de tutela T-804 de 2014, acerca del derecho a la educación de personas trans y diferenciación entre orientación sexual e identidad de género para el sector educativo.
  
- U-** Que, la Sentencia de tutela T-141 de 2015, prohíbe a las instituciones de educación superior a realizar actos discriminatorios por motivos de raza, orientación sexual e identidad de género y ordena, desde el Ministerio de Educación, ajustar y adoptar la política de Educación Inclusiva para las universidades públicas del país.
  
- V-** Que, en Sentencia de tutela T-363 de 2016, la Corte Constitucional de Colombia afirma que uno de los ámbitos más importantes para la protección del derecho a la igualdad, la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad es el respeto absoluto por la expresión de la identidad de género o la orientación sexual.
  
- W-** Que, en Sentencia T-239 de 2018, se entregan los lineamientos para la atención de violencias basadas en género, y explica que las mujeres como grupo han sido tradicionalmente discriminadas en todas las esferas sociales, -económica, política, laboral y educativa- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales y nacionales que establecen diferentes protecciones en cada uno de esos ámbitos. En este contexto, se ha reconocido que cualquier tipo de violencia contra la mujer es una forma de discriminación, aunque no se limite a ella.
  
- X-** Que el Ministerio de Educación Nacional, a través del Viceministerio de Educación Superior, desarrolló en 2013, los Lineamientos “Política de Educación Superior Inclusiva” con el objetivo de plantear acciones y estrategias para la inclusión social y atender a la población con especial protección constitucional. Estos lineamientos fueron direccionados hacia una educación para todos valorando la diversidad de la población colombiana y promoviendo el respeto por las diferencias.
  
- Y-** Que con los Lineamientos “Política de Educación Inclusiva e intercultural”, entregados por el Ministerio de Educación Nacional a las instituciones de educación

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

superior, con el fin de definir acciones y estrategias para fortalecer las condiciones de calidad desde un enfoque diferencial en el acceso, permanencia y graduación, de las poblaciones de especial protección constitucional (población víctima del conflicto armado, personas con discapacidad, población OSIGD-LGTBIQ, grupos étnicos – indígenas, NARP y ROM, población migrante, población campesina, y personas en proceso de reincorporación o reintegración).

- Z-** Que en el departamento del Quindío 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, aprobado en la Ordenanza 015 de 2019 (Asamblea Departamental del Quindío, 2019).
- AA-** Que, en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad del Quindío, 2016 – 2025, se acogen los principios adoptados por la comunidad universitaria a partir de 1999, cuya vigencia continúa y sobre los cuales se rigen las acciones de la institución y sus miembros, para la construcción de comunidad y sociedad.
- BB-** Que la Universidad del Quindío establece, a través de sus políticas institucionales (Proyecto Educativo Uniquindiano **PEU** y Política Académico Curricular **PAC**), el concepto valorativo fundamental referente al agente en lo colectivo: a sus grados de libertad, a su diferencia, a su diversidad y pluralidad, al respeto y cuidado de su individualidad, a la sinergia de sus intereses individuales, colectivos y de terceros.
- CC-** Que la Universidad, definida desde tres ejes, pertinente, creativa, integradora y principalmente desde el último, establece que “concebir una institución de educación superior integradora, conlleva a definirla como una institución de diversidad, con identidad, calidad de vida y cohesión social. Así, la Universidad del Quindío expresa su carácter integrador en ser abierta, participativa, aglutinadora, conciliadora, solidaria, diversa, respetuosa con el otro y democrática” (PEU: 2016).
- DD-** Que el Acuerdo del Consejo Superior No.005 de 2005 “Por medio del cual se expide el Estatuto General de la Universidad del Quindío, establece como funciones del Consejo Superior, en su artículo 28, numeral 1: “*Formular y evaluar periódicamente*

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.

*las políticas y objetivos de la Institución en el campo académico, administrativo y de planeación, teniendo en cuenta las políticas y programas del Ministerio de Educación Nacional”.*

- EE-** Que mediante Resolución de Rectoría número 10701 del 24 de enero de 2023, la Universidad del Quindío establece y adopta el protocolo para la prevención, detección y atención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad del Quindío, de conformidad con lo señalado en la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 proferida por el Ministerio de Educación Nacional.
- FF-** Que 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 consideran las diversidades, las inequidades y el impacto diferencial de las políticas, medidas, procesos y acciones dentro de la alma máter.
- GG-** Que la Universidad del Quindío reconoce la **Diversidad** como promotora del desarrollo de un pensamiento diverso, que incluye intereses, necesidades, opiniones, creencias e identidades para fomentar la pluralidad de expresiones culturales.
- HH-** Que por su parte la **Inclusión** en nuestra entidad, propende por la creación de vínculos, procesos participativos, oportunidades y liderazgos que promueven la diversidad y el pluralismo.
- II-** Que, de igual manera, la **Equidad** se constituye en un eje y pilar de esta institución de educación superior, en la que se reconocen 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.
- JJ-** Que, asimismo, es importante para la alma máter, garantizar la **No discriminación**, que se desarrolla con la promoción de factores protectores, preventivos y de mitigación de las situaciones de riesgo frente a cualquier manifestación de discriminación y/o violencias por condiciones diversas.



## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

- KK-** Que la Universidad del Quindío debe generar las condiciones, circunstancias y reglamentaciones que respondan efectivamente a las realidades y exigencias del orden social en la institución.
- LL-** Que, la legitimación social de la institución implica demostrar ambientes de estudio y trabajo que posibiliten el respeto y el reconocimiento del otro, siempre en función de una sana convivencia, de diálogo razonable y de respeto para la totalidad de los tres estamentos y de las poblaciones que lleguen a compartir las zonas de la Universidad.
- MM-** Que todos los cohabitantes del campus requieren garantías de inclusión, espacios libres de estereotipos y estigmas, en donde sean superadas las distintas formas de discriminación, para lograr así cimentar proyectos comunes.
- NN-** Que se hace necesario formular una Política de Equidad de Género, Diversidades, Educación Inclusiva y No Discriminación, basada en las líneas del Plan de Gestión Institucional: “La sana convivencia es crecimiento humano institucional” y “Cultura de paz, igualdad e inclusión”, las cuales buscan desarrollar procesos de educación inclusiva, y procedimientos administrativos vinculantes a toda la comunidad universitaria, incluidas aquellas que transitan por la misma, proporcionando entornos de aprendizaje cómodos, relaciones labores y sociales que promuevan el respeto a la dignidad humana y a la paz dentro la Institución, independientemente de su capacidad, etnia, cultura, lingüística, genero, sexo, orientación e identidad entre otros.
- OO-** Que el Consejo Académico en sesión del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ avaló proponer ante el Consejo Superior el presente Acuerdo **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**
- PP-** Que el Consejo Superior en sesión del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ aprobó el presente Acuerdo **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

## **CONSEJO SUPERIOR**

### **PROYECTO DE ACUERDO NO.**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

**QQ-** Que, en virtud de lo expuesto, el Consejo Superior en uso de sus facultades legales y estatutarias,

### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO. ESTABLECER** la Política de equidad de género, diversidades, educación inclusiva y no discriminación en la Universidad del Quindío.

**ARTÍCULO SEGUNDO. 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 ámbito de aplicación, 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), al Instituto de Bellas Artes, la Granja Bengala, y a su relacionamiento a través de los diferentes medios de comunicación físicos y/o virtuales. Igualmente, abarca las misiones académicas, administrativas, comisiones de estudio, año sabático o representaciones institucionales. Además, esta política se podrá aplicar para abordar conductas inapropiadas en los horarios no académicos y no laborales.

**ARTÍCULO TERCERO. 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.

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

#### **ARTÍCULO CUARTO. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Reconocer las diversas poblaciones que conviven en la Universidad del Quindío, para de 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, y contribuir así a la sana convivencia en el campus universitario.

**ARTÍCULO QUINTO. PRINCIPIOS.** Los principios son herramientas orientadoras para garantizar los objetivos de la presente política, los cuales servirán de criterio auxiliar en la interpretación y aplicación de la norma. Además, podrán armonizarse con otros principios de rango constitucional e instrumentos de derechos humanos nacionales e internacionales ratificados por Colombia, que buscan avanzar de manera progresiva en la finalidad de la política. Entre los principios institucionales orientadores de esta política se encuentran:

- **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.

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

#### “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.

- **No discriminación.** Promoción de elementos 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

**ARTÍCULO SEXTO. 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 admiten 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. La implementación de los enfoques siempre debe darse a la luz de los objetivos y los principios de la política. Asimismo, la aplicación de los enfoques implica la adopción de medidas específicas en las líneas de acción establecidas en la presente política.

Es 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.

**CONSEJO SUPERIOR**  
**PROYECTO DE ACUERDO NO.**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍ”.**

**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.

**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.

**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.

**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.

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

**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.

**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.

**Enfoque territorial.** Propicia 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.

**CONSEJO SUPERIOR****PROYECTO DE ACUERDO NO.**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

**ARTÍCULO SÉPTIMO. PRESUPUESTO.** Para cada vigencia, mediante acuerdos del Consejo Superior de la Universidad del Quindío, se adoptará en el Presupuesto de Rentas, Recursos de Capital y de Apropriaciones, en su estructura presupuestal, los recursos de inversión necesarios para implementar las actividades derivadas de esta política.

**ARTÍCULO OCTAVO. DELEGACIÓN DE FACULTADES.** Facultar al rector de la Universidad del Quindío para expedir reglamentación relacionada con la implementación de la presente política, la cual deberá realizarse dentro del término de un (1) año, siguiente a la expedición y publicación del presente acuerdo.

**PARÁGRAFO.** Para la proyección y elaboración de la reglamentación, el rector deberá constituir una mesa técnica interdisciplinaria y de carácter multiestamentario, la cual apoyará los esfuerzos institucionales en los procesos de análisis, diseño y socialización de las estrategias que apunten a la toma de decisiones y acciones orientadas al reconocimiento de las diversidades, la equidad de género, la educación inclusiva y la no discriminación.

**ARTÍCULO NOVENO. SEGUIMIENTO.** Desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, se deberá presentar un informe de gestión semestral con el apoyo de la mesa técnica, ante el Consejo Superior de la Universidad del Quindío.

**ARTÍCULO DÉCIMO. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** El contenido del presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en armenia (Quindío), a los

**JUAN MIGUEL GALVIS BEDOYA**  
**PRESIDENTE CONSEJO SUPERIOR**

## CONSEJO SUPERIOR

### PROYECTO DE ACUERDO NO.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDADES, EDUCACIÓN INCLUSIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”.**

**CLAUDIA PATRICIA BERNAL RODRIGUEZ  
SECRETARIA GENERAL**

NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
PROYECTÓ Y ELABORÓ	Jaime de la Rosa Bobadilla - Decano Facultad de Ciencias Humanas y Bellas Artes	
	Yheison Galeano Carabale – Jefe de la Dirección de Bienestar Institucional	
	Jessica Lorena Flórez Marín – Coordinadora área Desarrollo Humano y Salud Integral	
	Francisco Cifuentes-Profesional Bienestar Institucional	
	Carmen Ayde Fernández Rincón – Docente de Planta	
	Claudia Castaño – Profesional of. Bienestar Institucional	
REVISÓ	Claudia Rocio Castaño Camargo - Profesional of. Bienestar Institucional	
	Juan Alejandro Palacio Serna – Contratista Bienestar Institucional	
REVISÓ	Nathalie Gallego Arturo – Profesional especializada Oficina Jurídica.	
	Víctor Alfonso Vélez Muñoz – Director Jurídico	
APROBÓ	Luis Fernando Polania Obando - Rector	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes, encontrándose ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Rector de la institución.		