



ACUERDO No. 067

30 AGO 2018

"Por el cual se adopta la Política de Equidad de Género en la Universidad de Pamplona"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y ESTATUTARIAS, EN ESPECIAL LA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 23 DEL ACUERDO N° 027 DEL 25 DE ABRIL DE 2002, y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo 13 dispone: *"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, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."*

Que el artículo 93 ibidem reza: *"Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno" y que "los derechos y los deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, ratificados por Colombia"*.

Que la Ley 1257 diciembre 04 de 2008 establece en su artículo 3 los conceptos de daño contra la mujer así:

- Daño psicológico: 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.
- Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Que la Ley 581 de 2000 (Mayo 31) Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, en su artículo 4 literal a, establece que el mínimo de los cargos de máximo nivel decisorio es el 30% y serán desempeñados por mujeres.



Formando líderes para la construcción de un
nuevo país en paz

067 30 AGO 2018

Que mediante acta final de acuerdo de la negociación colectiva pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos - SINDEPUP – SINTRAEUP – UNDEPTCUP – ASPU, suscrita el 25 de julio de 2017, en el marco del Convenio 151 de la OIT y del Decreto 160 de 2014, entre la administración y las organizaciones sindicales, se llegaron a una serie de acuerdos y desacuerdos respecto del pliego de solicitudes.

Que dentro de los acuerdos a los que se llegó, respecto de la petición "Inclusión Política de equidad de Género" se acordó: *"La Universidad de Pamplona se compromete a adoptar, formalizar e implementar una Política Institucional de Equidad de Género en particular en los temas de participación, violencia y discriminación, la cual será presentada ante Consejo Superior Universitario para la expedición del acto administrativo pertinente..."*

Que es compromiso de la Universidad de Pamplona implementar una política institucional de equidad de género para la mujer y garantizar los derechos, la igualdad, equidad y no discriminación, además que se asegure la participación activa de las mujeres en los niveles decisorios de la institución, basándose en los diferentes lineamientos y leyes nacionales e internacionales que han sido establecidos para la igualdad de género.

Que conforme al literal a del artículo 23 Estatuto General, es función del Consejo Superior "Definir las políticas académicas, administrativas, financieras, contractuales y de planeación de la institución".

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

Artículo 1º. OBJETO. El presente Acuerdo tiene por objeto adoptar la POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, creando las bases e instrumentos que permitan la participación de manera equitativa en la Institución, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 2º. DEFINICIONES. Para los efectos de este Acuerdo, se entenderá por: **POLÍTICA:** Lineamiento de intervención, como el conjunto coherente de enfoques, principios, objetivos, estrategias y planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de un grupo determinado, para generar condiciones adecuadas; una Política es un proceso de construcción permanente a través de diversos actores que son los encargados de hacer posible su implementación y ejecución.

POLÍTICA CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO: Cuando se evidencian de manera específica y diferenciada las situaciones y necesidades que tienen mujeres y hombres en virtud de variables de: etnia, edad, sexo, nivel socioeconómico y territorio; se aplican correctivos para resolver las desigualdades y se potencian las capacidades como sujetos en pro de la justicia social y el desarrollo.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: Su finalidad es introducir líneas de trabajo en la institución, para incorporar el enfoque de género en las diferentes políticas, programas, proyectos y presupuestos, estableciendo mecanismos de concertación, coordinación y cooperación. Su implementación, permite lograr gradualmente la permanencia del proceso y evita la marginación y el aislamiento de las instancias que propenden por la equidad de género. Su consolidación, trasciende el ámbito gubernamental e implica un proceso de transformación cultural capaz de generar un cambio en las personas, las ideas, los valores y los modos de actuar dentro de la Institución. Su objetivo, es lograr que la equidad de género permee las esferas del sistema social, económico, político,

0617 30 AGO 2018

cultural, organizacional y la planeación del desarrollo en todos los niveles de la gestión institucional.

ACCIONES AFIRMATIVAS: hacen referencia a medidas transitorias encaminadas a nivelar condiciones de desigualdad, se basan en el concepto de Justicia y de Equidad, buscan que la igualdad formal, planteada en las normas, se transforme en igualdad real. Son transitorias en la medida en que sólo estarán vigentes hasta que las condiciones de desigualdad que las originaron desaparezcan y se puedan emprender en cualquier área que presente discriminación. (Salud, empleo, participación, entre otras)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: conjunto de Acciones en las diferentes áreas del desarrollo de la institución, orientadas al logro de la igualdad y de la equidad entre mujeres y hombres. Es el producto de una construcción colectiva que involucra actores/as de la comunidad universitaria y diversas expresiones de otros movimientos u organizaciones sociales. Muestra la inclusión de las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, acciones y programas generales y específicos para que sean realizadas de manera coordinada, integral y coherente.

Artículo 3°. PRINCIPIOS. En la aplicación del presente Acuerdo se tendrán en cuenta los siguientes principios:

IGUALDAD: tanto hombres y mujeres, tengan oportunidades equitativas desde sus diferencias, para lograr su pleno desarrollo como individuos y como ciudadanas(os). Este principio, que tiene valor normativo, busca impedir que las diferencias y diversidades se conviertan en factores de desigualdad para el ejercicio de derechos, libertades y garantías.

INCLUSIÓN: Todos los procesos administrativos, sociales, comunitarios, políticos, culturales, económicos y de participación propenderán porque se genere la inclusión de la mujer.

EQUIDAD: hace relación al trato diferencial y en ocasiones preferencial, que requieren las personas o grupos en razón de su situación, generada desde sus diferencias o desventajas. Este reconocimiento permite garantizar mayor igualdad en el acceso y disfrute de los derechos, bienes básicos y recursos.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD: Es el reconocimiento de las diferencias que existen entre distintos grupos poblacionales y por sus particularidades, así como por la singularidad de sus demandas, necesidades e intereses.

JUSTICIA SOCIAL: Busca la distribución equitativa de los recursos necesarios para la consolidación de una vida digna para mujeres y hombres.

DEMOCRACIA: Genera equidad en todos los procesos sociales, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los géneros.

ENFOQUE DE DERECHOS: Las mujeres, en igual medida que los hombres, tienen derecho a disfrutar de los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Basados en el respeto a la vida, la integridad, la libertad y la dignidad de las personas, los Derechos Humanos son las facultades o atributos que permiten a la persona reclamar lo que necesita para vivir de manera digna y para desarrollarse en comunidad. Por esta razón, constituyen una guía para establecer relaciones armónicas en la sociedad.

INTEGRALIDAD: garantizar los derechos según sus especificidades y alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades entre los géneros desde cualquier ente

06/7 30 AGO 2018

gubernamental y no gubernamental del municipio que implemente acciones en pro de la sociedad. Esta integralidad de enfoques, permite que la comunidad y sus diferentes grupos poblacionales con especificidades cuenten con mecanismos legales, constitucionales y de políticas construidos para su beneficio.

PARTICIPACIÓN: Su ejercicio es estratégico para que mujeres y hombres incidan en las decisiones adoptadas en la institución, en los diferentes ámbitos como el social, político, económico, cultural y ambiental. En otra medida, la participación es decisiva en la construcción de relaciones equitativas en los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Las mujeres y los hombres son sujetos de derechos en todas las fases del ciclo vital. Siguiendo este razonamiento, la ciudadanía de las mujeres implica el reconocimiento y el estímulo de las diferentes formas de participación, organización y movilización social de acuerdo con sus necesidades, intereses y problemáticas, según ciclo vital, etnia, condición y posición social. Las jóvenes, las mujeres mayores y las niñas podrán impulsar sus propias formas de organización y participación social de acuerdo a sus necesidades, expectativas e intereses: defensa de los derechos sexuales, deporte, cultura, arte, lúdica.

CORRESPONSABILIDAD: son corresponsables todas las instituciones públicas y privadas y ciudadanos(as) de construir una sociedad en condiciones de equidad e igualdad entre las relaciones de género.

UNIVERSALIDAD: considerando el valor de la persona humana, el desarrollo y estímulo a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos deben ser sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, teniendo en cuenta la carta de Derechos Humanos.

DIGNIDAD HUMANA Y RECONOCIMIENTO: Es el respeto que merece toda persona por el solo hecho de serlo, sin importar su condición social o económica, la etnia o raza a la cual pertenece, su sexo, su religión o sus preferencias políticas. Este reconocimiento, que debe partir del propio individuo (autoestima), implica la satisfacción de unas condiciones materiales y espirituales que le permitan vivir con "dignidad. Los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los derechos de las mujeres y las niñas son parte sustantiva, inalienable e indivisible de los derechos humanos fundamentales. Los esfuerzos del Estado y de la sociedad deben orientarse a eliminar toda forma de discriminación fundada en el sexo, la etnia, idioma, origen de nacimiento o proveniencia regional, nacional o social, orientación sexual, credo político o religioso o cualquier otra condición.

AUTONOMÍA Y LIBERTAD: Es la capacidad que pueda tener cada persona para decidir libremente, por sí misma, la forma de interactuar con otros individuos y con la sociedad en los niveles personal, social, económico, cultural y político. Esta libertad de escoger el proyecto de vida que se considera valioso debe partir del respeto y reconocimiento de las diferencias e ideales de las otras personas.

SOLIDARIDAD: Es el deber de ayuda mutua que deben procurarse todos los seres humanos en los diferentes ámbitos en los que transcurre su vida: familia, escuela, trabajo, comunidad.

NO DISCRIMINACIÓN: Prohibición jurídica de dar un tratamiento desigual a las diferencias que son reconocidas y protegidas por el orden jurídico. Las acciones y "conductas discriminatorias" y se sustentan en valoraciones negativas hacia determinados grupos o personas, apreciaciones que afectan sus oportunidades, la realización de sus capacidades y sobre todo el ejercicio de sus derechos".

06:71 30 AGO 2018

ENFOQUE DIFERENCIAL: El reconocimiento de las diferencias existentes entre distintos grupos poblacionales y el respeto por sus particularidades y por la singularidad de sus demandas, necesidades e intereses son básicos en la construcción del desarrollo con equidad. En términos de política social, esto permite diseñar y adelantar estrategias específicas y diferenciales, destinadas a potenciar las capacidades de determinados grupos de población y a mejorar su condición y su posición (mujeres, infancia, jóvenes, adultos/os mayores, grupos étnicos, mujeres pertenecientes a comunidades afrocolombianas o indígenas, comunidades campesinas de una localidad, organizaciones comunitarias, entre otros).

RELACIONES ASIMÉTRICAS DE PODER: Correspondencia en la equidad dentro de las relaciones entre hombre y mujer para asumir posiciones referentes a un tema en común.

Artículo 4°. DERECHOS. Se deben garantizar el ejercicio pleno de los siguientes derechos:

1. Derecho a la justicia y a la integridad personal.
2. Derecho políticos y de participación.
3. Derecho a la salud plena y a la seguridad social.
4. Derecho a la educación con igualdad de oportunidades, garantizando los derechos a la asequibilidad, adaptabilidad, accesibilidad y aceptabilidad, en condiciones de universalidad, equidad, calidad y gratuidad.
5. Derecho a la recreación, cultura y deporte.
6. Derecho a un trabajo digno e ingresos justos.

Artículo 5°. DEBERES. Son deberes de Universidad de Pamplona:

1. Promover la transformación personal, social, política, económica y cultural entre los géneros, que favorezcan el reconocimiento de la mujer y el hombre y las relaciones entre los géneros en la Universidad de Pamplona.
2. Destacar la equidad de género en la formulación de los planes de desarrollo y de gestión, así como en su ejecución, seguimiento y evaluación, definiendo las estrategias, proyectos y presupuestos para la implementación en la acción institucional, comunitaria y organizacional, que contribuyan a la realización plena de los derechos de las mujeres y a la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra ellas.
3. Promover procesos de interacción, intercambio e interlocución con otras instituciones, entidades y organizaciones para implementar la política.
4. Orientar la planeación y la gestión del desarrollo de la Institución en la lucha contra toda forma de discriminación que afecte la participación plena de las mujeres en el desarrollo personal.
5. Potenciar las habilidades, capacidades y oportunidades en el ámbito de la equidad de género, de quienes pertenezcan a las diferentes etnias, para intervenir y decidir en los procesos de desarrollo de la comunidad universitaria.
6. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas relacionadas con los derechos de las mujeres y la equidad de género y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.

Artículo 6°. El Centro de Bienestar Universitario será el encargado de promover acciones a través de las diferentes dependencias que atienden asuntos relacionados con la Equidad de Género, deberá concertar y articular los proyectos y programas para diseñar un plan de acción integral dirigido a garantizar el cumplimiento de la presente política.

[Handwritten signature]



06'7' 30 AGO 2018

Artículo 7°. Las diferentes dependencias de la Universidad de Pamplona que desarrollen programas y proyectos relacionados con la Equidad de Género, deberán rendir informe sobre logros, avances, resultados y en los temas pertinentes según el área y/o dependencia, durante el primer trimestre siguiente a cada vigencia.

Artículo 8°. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Pamplona a los 30 días de agosto de 2018

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE,

SONIA ARANGO MEDINA
Presidente Delegado

NELSON ADOLFO MARIÑO LANDAZÁBAL
Secretario

Proyectó:

José Vicente Carvajal Sandoval
Director Oficina Jurídica

Revisó:

Carlos Omar Delgado Bautista
Asesor Jurídico Externo

