

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

1. NOMBRE DE LA POLÍTICA: ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

2. MARCO LEGAL

2.1 MARCO NORMATIVO EXTERNO

Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 7° El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana., 13° libertad e igualdad ante la ley, 16° derecho al libre desarrollo de su personalidad, 41° fomento de prácticas democráticas, 67° la educación como un derecho y un servicio público, 69° autonomía universitaria, 70° promoción y fomento del acceso a la cultura en condiciones de igualdad y dignidad.

Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, en su artículo 4° señala que: La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Ley 1146 de 2007, relacionada con las normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

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 y de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1273 de 2009, por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado "de la protección de la información y de los datos" y se preservan integralmente los sistemas que utilicen las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras disposiciones [Ley de Delitos Informáticos].

Ley 1482 de 2011, Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. [Garantiza la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación].

Ley 1542 de 2012, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

Ley 1620 de 2013, por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

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

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio, como delito autónomo y se dictan otras disposiciones [Ley Rosa Elvira Cely].

Ley 1773 de 2016, con la cual se modifica la ley 599 de 2000 y 906 de 2004, y crea un delito autónomo para las lesiones con ácido u otros agentes químicos [Ley Natalia Ponce de León].

Documento Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva, Ministerio de Educación Nacional.

Documento Lineamientos, Política de educación superior inclusiva, Ministerio de Educación Nacional, 2013.

Resolución 014466 del Ministerio de Educación Nacional por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1979.

Conferencia mundial de derechos humanos, Organización de las Naciones Unidas, 14 a 25 de junio de 1993, Viena (Austria), ratificada por 171 Estados.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General, febrero de 1994.

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer, (Convención de Belem do Para), Organización de los Estados Americanos, diciembre de 1995.

Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1965.

Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

2.2 MARCO NORMATIVO INTERNO

Las acciones, iniciativas y propuestas derivadas de la presente política deberán tener en cuenta las siguientes políticas y reglamentos que rigen la vida institucional del POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

- Política de bienestar institucional**
- Política de proyección social**
- Tratamiento y protección de datos Personales**
- Política de seguridad del paciente**
- Política de ética y buen gobierno**
- Política institucional de inclusión**
- Reglamento académico y disciplinario, capítulos 7 y 8**
- Reglamento del profesor, capítulos 5, 7 y 12**

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

Reglamento de becas
Reglamento consejo participativo
Reglamento recursos informáticos y telecomunicaciones
Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026
Reglamento interno de trabajo
Proyecto Educativo Institucional

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CONCEPTOS (definir y agrupar conceptos de acuerdo con la necesidad de la política)

1. **Sexo:** características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.
2. **Género:** “los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres (ONU)
3. **Perspectiva de género:** se refiere al análisis de las dinámicas que existen en la sociedad frente a los roles que se desempeñan y que han sido asignados tanto a hombres como mujeres, y cómo estos influyen en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios, derechos, e incluso a la justicia
4. **Identidad de género:** hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (Principios de Yogyakarta)
5. **Orientación sexual:** Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual
6. por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Principios de Yogyakarta)
7. **Heterosexualidad:** capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas de un género diferente al suyo (Ministerio de Justicia).
8. **Homosexualidad:** capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género (lesbiana: homosexualidad femenina / gay: homosexualidad masculina o femenina) (Ministerio de Justicia).
9. **Bisexualidad:** capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género y de uno diferente al suyo (Ministerio de Justicia).
10. **Pansexualidad:** hace alusión a la capacidad que tiene una persona de sentir atracción afectiva, emocional o sexual por personas de su mismo género, de género diferente, o de personas con identidad de género diversa (Ministerio de Justicia).
11. **Asexualidad:** hace referencia a personas que no sienten atracción sexual por otras personas, aunque pueden tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir el sexo (Ministerio de Justicia).

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

12. **Personas cisgénero:** Una persona cisgénero es aquella que se identifica con el sexo que le fue asignado al nacer y con las características de género socioculturalmente asignadas a ese sexo.

13. **LGBT:** Sigla utilizada para referirse a las personas con orientación o identidad sexual diversa (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas).

14. **Transgenerismo:** se usa para describir diferentes variantes relacionadas con la no correspondencia entre el sexo biológico y la identidad de género construida por la persona (Ministerio de Justicia).

15. **Transexualismo:** aquellas personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente le ha sido asignado al sexo biológico, y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

16. **Travestis:** su transformación permanente o transitoria no implica intervenciones quirúrgicas o modificaciones corporales, sino que expresan su identidad a través de distintas expresiones de género como utilización de prendas de vestir y actitudes o comportamientos propios del género opuesto a su sexo biológico (Ministerio de Justicia).

17. **Sexualidades e identidades no normativas:** Se utiliza para referirse a los ejercicios de la sexualidad y las expresiones identitarias que no corresponden con el estándar cultural heterosexual asignado a las relaciones entre hombres y mujeres, por ejemplo, las identidades trans, las lesbianas entre otras que desafían las normas tradicionales del género.

18. **Esteretipos de género:** creencias o convicciones que se forjan en el seno de una comunidad y conforme a las cuales se otorga cierta característica a un grupo o a una persona, generando una diferenciación entre ella y los demás.

19. **Discriminación:** acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica (Corte constitucional colombiana).

20. **Discriminación:** Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios debido a su género, sexo u orientación sexual, discapacidad, raza o cualquier condición de vulnerabilidad de acuerdo con el enfoque diferencial de derechos.

21. **Discriminación de género:** Toda distinción de trato por razón de sexo, orientación, identidad o expresión sexual, que resulte desfavorable al individuo, no reconozca sus derechos, o sea un obstáculo para el goce y ejercicio de estos.

22. **Violencias basadas en género:** Todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción, producido en la vida pública o en la privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres.

23. **Enfoque diferencial de derechos:** Hace referencia a la atención de poblaciones con características particulares por género, orientación sexual, situación de discapacidad o raza teniendo en cuenta, respetando y valorando sus creencias, costumbres, valores y rasgos identitarios de manera que se entiendan sus necesidades, intereses y problemáticas y se aborden de manera pertinente.

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

24. **Violencia contra la mujer:** cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

25. **Discriminación contra la mujer:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

26. **Educación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos:** Es aquella orientada a formar personas capaces de reconocerse como sujetos activos titulares de derechos humanos, sexuales y reproductivos con la cual desarrollarán competencias para relacionarse consigo mismo y con los demás, con criterios de respeto por sí mismo, por el otro y por el entorno, con el fin de poder alcanzar un estado de bienestar físico, mental y social que les posibilite tomar decisiones asertivas, informadas y autónomas para ejercer una sexualidad libre, satisfactoria, responsable y sana en torno a la construcción de su proyecto de vida y a la transformación de las dinámicas sociales, hacia el establecimiento de relaciones más justas, democráticas y responsables.

27. **Acoso o intimidación directa:** actos abiertos, de frente; pueden ser físicos o verbales, psicológicos hacia la víctima. Ejemplo de estos son los golpes, patadas, empujones, esconder cosas, insultos, apodosos ofensivos o que molestan a la persona, decirle groserías, obligarlo a hacer las tareas de otro o a darle su dinero, burlarse de sus características físicas o personales (ser tímido o estudioso), su procedencia o forma de actuar.

28. **Acoso o intimidación indirecta:** hace referencia al aislamiento social y a la exclusión intencional. Este tipo de acoso se evidencia cuando un estudiante le pone un apodo a otro compañero, cuando se difunden chismes o rumores, cuando no se incluye a un compañero/a en el juego o en un trabajo en grupo.

29. **Anamnesis:** Interrogatorio realizado por parte del Servicio de Salud o CEP con el fin de obtener la información requerida que sirva para efectuar una integración diagnóstica (Ministerio de Justicia).

30. **Cadena de custodia:** Conjunto de procedimientos encaminados a asegurar y demostrar la autenticidad de los elementos materiales probatorios y evidencia física. Está conformada, entonces, por los funcionarios y personas bajo cuya responsabilidad se encuentren elementos de convicción durante las diferentes etapas del proceso.

4. POLÍTICA

4.1 PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

4.1.1 PRINCIPIOS

Universalidad: entendida desde la concepción de brindar educación universal o integral, no solo para disciplinas o profesiones, sino para construir proyectos de vida con sentido, con un gran conocimiento del ser humano, de la persona en sí misma, de la historia, de la familia, de la naturaleza, del entorno, de la sociedad, del mundo en proceso de globalización y de la cultura en general.

Integridad: al concebir la educación como un proyecto social y cultural en un sistema de valores, con un proceso de formación para la autodeterminación del ser humano en libertad, y como uno de los medios indispensables para progresar en la igualdad de oportunidades.

Equidad: con la aplicación de la democracia participativa, basada en los valores que hacen posible la convivencia y la comunicación civilizada, es decir, la justicia, la tolerancia y el respeto por la dignidad y los derechos de las personas.

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

Responsabilidad: sobre el compromiso de mantener la integración de su comunidad universitaria como un conjunto de individuos que, al interactuar y compartir sus conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, crecen en su autonomía y generan un ambiente de experiencias centradas en la ciencia y la cultura.

4.1.2 VALORES

Igualdad: Demostramos un trato justo e igualitario con todas las personas de nuestra comunidad educativa, sin importar su rango, nivel social, raza u otros.

Generosidad: Entregamos siempre lo mejor de nosotros mismos, con el fin de poder entender y solucionar las necesidades de nuestros estudiantes y comunidad en general.

Amabilidad: La cortesía y amabilidad caracterizan la forma como nos relacionamos con todas las personas con las que interactuamos.

Solidaridad: Trabajamos en un ambiente amistoso con espíritu de colaboración. Confiamos en la buena fe de la gente y respetamos las ideas de todos los miembros del equipo.

Honestidad: Mantenemos un alto sentido de justicia, y respeto por la verdad, nos comportamos de forma ética, en busca de que lo que hagamos no afecte los intereses de las demás personas y de la Institución.

4.2DECLARACIÓN: La estrategia institucional para el fomento de la equidad de género y diversidad del POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO declara el compromiso por identificar las diferencias que se vuelven desventajas para todos los miembros de la comunidad educativa, superar las brechas de desigualdad y transformar los patrones de discriminación que pudieran existir en las interacciones en el contexto universitario

4.3ALCANCE: La presente política tiene alcance sobre todos los procesos académicos y administrativos, sedes y grupos de interés de la Institución

4.4OBJETIVO GENERAL

Establecer los mecanismos por los cuales la Institución asume el compromiso con los estudiantes y con los grupos de interés para ofrecer un entorno libre de discriminación, maltrato o violencia así como de equiparar las condiciones de hombres y mujeres durante el proceso formativo de los estudiantes, y en las dinámicas diarias de los demás integrantes de la comunidad académica, dentro y fuera de la Institución, como una forma de aportar a la construcción de una sociedad basada en los valores del respeto, tolerancia, la libertad y el fomento de la equidad de género en las diferentes instancias académicas y administrativas de la institución.

4.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA

- Establecer las acciones institucionales para el fomento de la equidad de género en los diferentes procesos académicos y administrativos en los que participan los estudiantes
- Orientar la definición de los indicadores de cumplimiento de las acciones y objetivos definidos por áreas para el fomento de la equidad de género a nivel institucional
- Definir los lineamientos para la generación de estrategias institucionales para el fomento de la equidad de género, mediante acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a las de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación de las personas; programación de eventos institucionales para prevenir las VBG o de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación.

5. GRUPOS DE INTERÉS

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

- **Estudiantes:** Estudiantes activos e interesados
- **Colaboradores:** directivos, profesores de planta, cátedra y tutoría, profesores por honorarios (posgrados, formación empresarial, educación no formal) y administrativos, personal en outsourcing.
- **Relaciones con el sector educativo:** instituciones de educación media y superior nacionales y del exterior, con las que desarrollemos convenios

6. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1 IMPLEMENTACIÓN

Para el despliegue de la política se establecen los siguientes ejes estratégicos desde donde se despliegan acciones e iniciativas tendentes, de manera transversal, a mitigar las barreras de género y fomentar la equidad en todas las dinámicas institucionales, de acuerdo con la competencia y alcance de las áreas involucradas:

6.1.1 Gestión del conocimiento: a través de este eje se propone generar una cultura de reflexión y discusión formativa en torno a las prácticas que reproducen la formación profesional a partir de los estereotipos de género existentes en la sociedad, y desarrollar acciones de incorporación del enfoque de género en todos los procesos de construcción de conocimiento en los procesos de formación de nuestros estudiantes. Para el cumplimiento de este propósito se definen las siguientes estrategias:

- Promover en los diferentes niveles de formación y modalidades que ofrece la Universidad, espacios académicos específicos que aborden la reflexión disciplinar y pedagógica desde el enfoque de género.
- Incentivar la producción investigativa, en los diferentes escenarios propuestos tanto para docentes como para estudiantes en torno al enfoque de género promoviendo una formación integral que incorpore esta perspectiva epistemológica en el desarrollo disciplinar de nuestros estudiantes
- Incentivar a través de las estrategias de internacionalización e intercambio de conocimientos con otras instituciones, la participación de estudiantes en las actividades y la socialización de prácticas y experiencias con enfoque diferencial y de género a fin de promover la interculturalidad y la visibilización de prácticas que fortalezcan los entornos educativos libres de violencia y discriminación
- Fomentar, a través de las estrategias de mercadeo de programas académicos inclusivos, el acceso igualitario, especialmente en aquellos programas que presentan un sesgo de género en su matriculación

6.1.2 Fortalecimiento institucional: a través de este eje se propone fomentar la participación y representación en condiciones democráticas y de paridad, de los integrantes de la comunidad universitaria, en órganos colegiados y escenarios de toma de decisiones, así como fortalecer una cultura institucional de gestión, planeación y organización con perspectiva de género y diferencial

- Promover la participación con enfoque de género en los diferentes escenarios consultivos y de toma de decisiones de la institución.
- Fortalecer la cultura institucional participativa paritaria y con enfoque de género a través de mecanismos que promuevan y garanticen la participación del conjunto de la universidad, en la vida universitaria, en los diferentes escenarios de participación.
- Revisar y adecuar las normas y reglamentos frente a procesos disciplinarios y sancionatorios para garantizar espacios libres de violencias y discriminación.
- Incorporar en los sistemas de información y planeación de la universidad, las variables diferenciales de género, y pertenencia étnico-racial que permita actualizar los procesos y procedimientos estratégicos de la institución.
- Promover la participación de estudiantes y colaboradores en espacios de discusión y reflexión donde se identifiquen oportunidades de mejora en las dinámicas institucionales con enfoque de género, mitigando riesgos de

PROCESO: Extensión PROCESO: Gestión de la Responsabilidad Social	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: Acta 326 del Consejo de Delegados	Código: EX-GRSPOL7
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: 21 de Marzo	Versión: 1

discriminación producto de estereotipos de género y los asociados a identidades u orientaciones sexuales no hegemónicas

- Diseñar estrategias que representen acciones afirmativas de ingreso, permanencia y graduación para mujeres, diversidades sexuales y de género en todos los niveles de formación y modalidades de estudio.
- Promover cambios para la transformación de la cultura organizacional que impacten las diferentes áreas de la Universidad.
- Promover la equidad de género en la vinculación laboral en la universidad a partir de los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal
- Facilitar la formación permanente del personal docente y administrativo en materia de equidad de género y diversidades sexuales.

6.1.3 Bienestar institucional: El eje de bienestar de la política propende por el fortalecimiento de la cultura de cuidado como un componente fundamental del bienestar individual y colectivo todos los integrantes de la comunidad universitaria, así como para garantizar la vivencia plena de sus derechos, generando condiciones de oportunidad para su ejercicio. Para el despliegue de este eje se propone:

- Fomentar el desarrollo de habilidades sociales basadas en el reconocimiento de la diferencia, la igualdad, la equidad y la no discriminación a través de las diferentes iniciativas realizadas desde bienestar universitario.
- Promover y garantizar el respeto a la utilización del nombre identitario en el caso de las personas con identidad de género diversa, gestionando y facilitando su uso en los registros académicos y administrativos dando claridad al solicitante sobre los limitantes legales que pudieran existir en la emisión de documentos institucionales como certificados, diplomas, etc.
- Incorporar y fortalecer actividades de sensibilización, formación y prevención de VBG como parte de las actividades desarrolladas por Bienestar universitario a través de los servicios deportivos, culturales y de salud
- Gestionar estrategias orientadas a promover el respeto de los derechos sexuales y reproductivos y de las relaciones humanas fundamentadas en la ética y el respeto mutuo.
- Considerar criterios de inclusión con enfoque de género e interseccionalidad en estrategias de apoyo financiero y educativo que favorezcan la permanencia académica y graduación oportuna de estudiantes de los diferentes programas y modalidades ofertados por la universidad.
- Implementar estrategias que faciliten condiciones de equidad para personas que necesitan conciliar los roles académicos y laborales con ocasión del cuidado de otras personas en condición de vulnerabilidad

6.1.4 Entornos educativos libres de violencia y discriminación: El cuarto eje de la política contempla todas las acciones orientadas a fortalecer los procesos de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género, para fomentar ambientes seguros para toda la comunidad universitaria.

- Implementar y actualizar de manera permanente el protocolo de atención de casos de violencia basada en género y cualquier tipo de discriminación.
- Generar estrategias de comunicación y ajustar canales de difusión para el conocimiento de la política de género fundamentadas en los principios de equidad, igualdad, no discriminación y eliminación de las violencias basadas en género.
- Monitorear permanentemente las condiciones de la infraestructura para garantizar entornos seguros en todas las instalaciones de la universidad (Iluminación, señaléticas, etc.) así como generar acciones afirmativas que incorporen el enfoque de género en la institución

PROCESO: <i>Extensión</i> PROCESO: <i>Gestión de la Responsabilidad Social</i>	POLÍTICA	Acuerdo - Resolución: <i>Acta 326 del Consejo de Delegados</i>	Código: <i>EX-GRSPOL7</i>
	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Fecha aprobación: <i>21 de Marzo</i>	Versión: <i>1</i>

6.2 SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento a la política estrategia institucional para el fomento y la equidad de género de manera anual con los diferentes actores involucrados, consignando las acciones realizadas por las diferentes áreas a través de un informe que se entregará a todos los miembros de la institución con los logros, avances y retos identificados visibilizando las acciones realizadas en cumplimiento de la declaración realizada en este documento. Adicionalmente, el documento de política será revisado y actualizado cada dos años cuando se harán los ajustes conforme la reglamentación nacional, internacional e institucional vigentes al momento de la revisión.

6.3 EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO CONTINUO

6.3.1 INDICADORES DE DESEMPEÑO

- Disminución semestral de casos reportados de violencias basadas en género
- Número de acciones asociadas a las diferentes estrategias de los ejes propuestos para la implementación de la política

6.3.2 PLANES DE MEJORAMIENTO

Producto de las diferentes acciones de seguimiento se definirán acciones correctivas o de mejora, donde se asignan responsables de ejecución de las actividades, fechas de seguimiento, evaluación de la eficacia y cierre de las mismas, de acuerdo con lo definido en el procedimiento de mejoramiento continuo institucional.