



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
Educadora de educadores

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 033 DE 16 DICIEMBRE 2024

Por el cual se establece la Política de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial la conferida en el Literal d) del Artículo 17 del Acuerdo 035 de 2005 del Consejo Superior, y

CONSIDERANDO:

Que en el artículo 69 de la Constitución Política “se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.”

Que el artículo 63 de la Ley 30 de 1992 se estableció que “las universidades estatales u oficiales (...) se organizarán de tal forma que en sus órganos de dirección estén representados el Estado y la comunidad académica de la universidad”.

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 30 de 1992, artículo 65 literal a), una de las funciones del Consejo Superior Universitario es la de: “a) Definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional.”, función incorporada a la normatividad interna en el literal a) del artículo 17 del Acuerdo 035 de 2005 del Consejo Superior.

Que el Estado Colombiano adoptó los tratados internacionales en los que se reconocen, prevalecen y se toman medidas para la protección de los derechos de las mujeres, los cuales deben ser implementados en la Universidad Pedagógica Nacional. Destacándose la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - Convención CEDAW de Naciones Unidas, 1982-, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, -Convención de Belem do Pará de la Organización de Estados Americanos -1994-, Los Principios de Yogyakarta de Naciones Unidas -2007-, entre otros.

Que el estado Colombiano ha orientado medidas al sector educativo a través de su legislación y políticas públicas, para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, promover la paridad política, eliminar la discriminación, incluir la igualdad entre los géneros en la convivencia escolar, los planes académicos y generar acciones en contra del acoso sexual en el ámbito laboral. Entre otras, la Ley 1257 de 2008 en la que se adoptan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, la Ley 1620 de 2013, que 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, la Ley 1752 de 2015 que sanciona la discriminación contra las personas con discapacidad, el COMPES 4080 de 2022 que adoptó la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, la Ley 2365 de 2024 que adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, entre otras.

Que se hace necesario expedir una Política de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Transversalización de la Igualdad y la Equidad de Género Universidad Pedagógica Nacional 2020-2030, en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2026 que estableció en el Proyecto estratégico 2.1.3. el compromiso institucional de formular, adoptar e implementar una Política Institucional de Género y Cuidado.

Que en sesión del 05 de diciembre de 2024 el Consejo Académico de la Universidad Pedagógica Nacional decidió avalar el documento “Política Institucional de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional”.

Que el Consejo Superior en sesión del 16 de diciembre de 2024, llevó a cabo discusión en la cual consideró por UNANIMIDAD, aprobar y definir la “Política Institucional de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional” tal y como consta en el acta 31 de 2024.

Que, en mérito de lo expuesto,



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
Educadora de educadores

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 033 DE 16 DICIEMBRE 2024

Por el cual se establece la Política de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional

ACUERDA:

Artículo 1. Objeto. Definir y establecer como Política de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional, los principios, líneas, acciones y demás contenidos del documento *Política Institucional de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional* el cual hace parte integral del presente acto administrativo

Artículo 2. Creación de instancia Créese la instancia de seguimiento a la implementación de la Política de Género y Cuidado. El Rector reglamentará la mencionada instancia incluyendo entre otras, su conformación, funcionamiento, funciones y asignación presupuestal. Además, el Rector reglamentará los planes operativos para la implementación de la Política de Género y Cuidado.

Parágrafo transitorio: Hasta tanto el Rector reglamente la Política de Género y Cuidado, se conformará el Comité de Género como instancia de seguimiento a la implementación de la Política, el cual estará integrado por:

1. Un-a docente delegado por cada Decanatura de Facultad.
2. Una persona delegada por los Representantes Estudiantiles ante el Consejo Académico y Superior.
3. Una persona delegada de cada sindicato con afiliaciones en la UPN
4. Una persona delegada del Centro de Egresados
5. Una persona delegada de la Oficina de Desarrollo y Planeación
6. Una persona delegada de la coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Comunicaciones
7. Una persona delegada de la Subdirección de Bienestar universitario
8. Una persona delegada por parte de la dirección del Instituto Pedagógico Nacional.
9. Y los invitados que se consideren pertinentes y necesarios para el desarrollo de la política.

Se propenderá que las delegaciones sean paritarias. La destinación horaria de las y los docentes será concertada por cada una de las instancias y se adelantará en los términos del Acuerdo 004 de 2022 o la norma que la modifique o sustituya.

Artículo 3. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición, y será publicado en la página web de la Universidad.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los **16 DICIEMBRE 2024**

MARÍA FERNANDA POLANÍA CORREA
Presidenta del Consejo

GINA PAOLA ZAVBRANO RAMÍREZ
Secretaria del Consejo

Revisó:

Diana Carolina Rodríguez Rincón -Jefe Oficina Jurídica

Saida Andrea Gaitán Ruiz- Jefe (E) Oficina de Desarrollo y Planeación

Proyectó: Diana Carolina Rodríguez Rincón – Jefe Oficina Jurídica



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y CUIDADO

Universidad Pedagógica Nacional

2024

Universidad Pedagógica Nacional

Helbert Augusto Choachí González
Rector

Víctor Eligio Espinosa Galán
Vicerrector Académico

Paola Helena Acosta Sierra
Vicerrectora de Gestión Universitaria

Yaneth Romero Coca
Vicerrectora Administrativa y Financiera

Carolina Pérez Siábato
Subdirectora de Bienestar Universitario

Saida Andrea Gaitán Ruíz
Jefe (E) Oficina de Desarrollo y Planeación

Diana Carolina Rodríguez Rincón
Jefe Oficina Jurídica

Comité de Transversalización

Sonia Torres Rincón
Coordinadora Comité

Vivian Johana Muñoz Rodríguez
Facultad Educación

Vanessa Garrido
Facultad Ciencia y Tecnología

Bogotá, noviembre de 2024

Vivian Janeth Becerra Garzón
Facultad Educación Física

Aura Raquel Hernández Reina
Facultad Bellas Artes

Stephanía Martínez Ruiz
Facultad Humanidades

Luz Ángela Elizabeth Barrera Bohórquez
Profesional especializada Oficina de Desarrollo y
Planeación

Ivonne Rocío Romero Brito
Centro de Egresados

Luz Marina Sierra Olivares
SINTRAUNAL UPN

Liliana Patricia Chaparro Cristancho
Asociación Sindical de Profesores
Universitarios ASPU-UPN

Colaboración de:

Sergio Lesmes- Facultad Educación
Gabriel Lara- Facultad Educación

Eliana Mejía Soto
Dirección de Derechos Secretaría Distrital de la
Mujer

Contenido

Introducción	4
1. Situación actual	6
2. Marco normativo.....	8
Marco jurídico nacional.....	9
Marco institucional.....	11
3. La Política Institucional de Género y Cuidado en la UPN.....	12
Fases de construcción de la Política Institucional de Género.....	14
Horizontes de sentido	16
Principios.....	16
Enfoques	17
Objetivos	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Escenarios de aplicación.....	22
Componentes y Líneas estratégicas:	23
Actores de la Política	28
Financiación.....	29
Plan de Acción de la Política	29
Evaluación, seguimiento y monitoreo	29
Referencias.....	30

Introducción

La Política Institucional de Género y Cuidado se presenta como una carta de navegación que oriente a la institución para avanzar en la igualdad y la equidad de género, con la incorporación de los enfoques de derechos, diferenciales y de género en perspectiva interseccional en todos los procesos y procedimientos de cada uno de sus planes, programas y proyectos, como una vía de materializar su compromiso de construcción de una cultura de paz en la formación a formadores, que forjen una sociedad más incluyente.

A nivel nacional cada vez son más las instituciones de educación superior que reconocen la importancia de contar con una política institucional de género que permita atender con prioridad las cuestiones que en esta materia se demandan por parte de la comunidad universitaria. Así, por ejemplo, encontramos que universidades como la Universidad Nacional de Colombia (2017), Universidad del Bosque (2018), Universidad Autónoma de Bucaramanga (2020), Universidad de Caldas (2021), Universidad de Valle (2022) y Universidad del Tolima (2022) entre otras, ya cuentan con este instrumento.

Como antecedentes de esta política institucional, en la Universidad se puede referenciar el *“Plan de Transversalización de la Igualdad y Equidad de Géneros de la Universidad Pedagógica Nacional”*, resultado del agenciamiento y reflexión de la Mesa de Género creada en el segundo semestre del 2015, como parte del Observatorio de Derechos Humanos del Eje de Paz.

En el 2019 el Plan de Transversalización fue incorporado al Plan de Desarrollo Institucional 2020 -2024, dentro del eje de inclusión, que a su vez avaló la creación del *Comité de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Género*, que no se reglamentó hasta el momento, pero que en este período produjo los siguientes documentos institucionales:

- Resolución Rectoral 082 de 2021 *“Por medio de la cual se adopta el Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género en la Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el comité asesor para el cumplimiento y seguimiento del protocolo”*. (Anexo 1).
- Resolución Rectoral 0127 de 2023 se actualiza el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Pedagógica Nacional. (Anexo 2).

- Igualdad de Género ¿Cómo vamos en la UPN? 2017 - 2024. Documento de Trabajo. Lectura de realidad. (Anexo 3)

Cuatro años después de su implementación, los aprendizajes de este período permiten que, desde el Comité de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Género, avanzara en la construcción de una *Política Institucional de Género y Cuidado 2024-2034*, que formalice en la cultura institucional el compromiso por construir una comunidad universitaria respetuosa de la diversidad y la diferencia, que contemple los diferentes escenarios de actuación de la vida institucional para todas las personas que integran la comunidad universitaria en sus diferentes estamentos.

A continuación, el documento se presenta en los siguientes apartados. El primero, presenta un balance general de la lectura realidad realizada entre el 2017 y 2021, actualizado en algunos aspectos al 2024, y que se adjunta completo en el Anexo 3.

El segundo apartado, presenta el marco normativo internacional de género, al que se adscribe el país e incorpora como parte de bloque constitucional. Luego se hace referencia a los instrumentos normativos de orden nacional e institucional interno de la universidad, como parte de los avances en materia de protección de derechos humanos, de género y diferenciales.

Los elementos que integran la *Política Institucional de Género y Cuidado* de la universidad, para su implementación y seguimiento permanente, se integran en el apartado tercero.

La implementación de esta política será responsabilidad de todos los estamentos universitarios que, reconociendo la diversidad y el contexto en la universidad pública, se comprometerán con su implementación transversal, seguimiento y monitoreo permanente.

1. Situación actual

La lectura de realidad presentada en el documento: “Igualdad y equidad de género: ¿cómo vamos en la UPN? 2017-2024” (anexo 3), permite identificar las acciones de mejora que requieren de inmediata implementación, para avanzar en la transformación de una cultura institucional que reconozca la diferencia y la diversidad como elementos constitutivos de la misión y visión de la Universidad.

Entre los hallazgos centrales de la lectura de realidad se encuentran Es perentorio, de acuerdo con la normatividad internacional, que se incorpore al bloque constitucional la actualización de todos los sistemas de información que utiliza la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, como la plataforma de talento humano Queryx 7; inscripción a programas de Bienestar Universitario (Cultura, Salud, Convivencia, Apoyos económicos, Icetex, Almuerzo subsidiado, Deportes, GOAE), procesos de formación, talleres de inducción, etc. incluyendo las variables de identificación de género en los formularios de inscripción o compilación de información. Se sugieren las siguientes preguntas.

¿Usted se identifica cómo? (marque la opción que corresponda)

- Hombre
- Mujer
- Hombre Transgénero
- Mujer Transgénero
- Persona No Binaria

Orientación sexual

- Heterosexual
- Lesbiana
- Gay
- Bisexual
- Pansexual
- Asexual

Igualmente, se recomienda cruzar las variables de identidad de género con las formas de vinculación por estamento, para identificar los impactos de políticas institucionales en la superación de las brechas de género, situaciones de categorías de análisis en los ámbitos socioeconómico y laboral, como: escaleras rotas (limitaciones que enfrentan las mujeres al ingresar al mercado laboral); techos de cristal (situaciones que impiden el ascenso en cargos laborales y de decisión) y pisos pegajosos (dificultad de participar en el mundo laboral por encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad económica, menor nivel educativo, recarga

de las tareas de cuidado, entre otros).

El tema de género será uno de los tantos retos que tendrá el gobierno universitario, pues se hace prioritaria la implementación del Plan de Desarrollo Institucional como un eje principal, que cree las condiciones para avanzar en la construcción de una Política de Género y cuidado, que impulse, oriente y brinde lineamientos de acción a todas las instancias de la institución.

Estas transformaciones culturales en materia de cierre de brechas de género requieren de dos elementos centrales: la voluntad y sensibilidad política frente a este tema de quienes toman decisiones en las instancias de la Universidad, y la asignación presupuestal directa o etiquetada de recursos financieros de inversión y funcionamiento, que permitan visibilizar las acciones concretas que se implementan en los informes de gestión, los planes de acción y de mejoramiento institucional, los boletines estadísticos y en general todos los informes institucionales que así lo posibiliten, contando con indicadores y metas.

De igual manera, se recomienda que en la UPN se implementen la Política Pública de Género CONPES 4080 del 2022 y los Lineamientos para la inclusión del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIG) en las políticas orientadas a mejorar la relación entre Estado y ciudadanía brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública(DAFP), desarrollando estrategias y planes de acción que permitan cuantificar los impactos en la disminución de brechas de género en la UPN.

El equipo de Transversalización de equidad e igualdad de género gestiona un enfoque que vaya mucho más allá de la inclusión únicamente de la mujer, e incorpore una perspectiva amplia de inclusión de las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas (OSIGD). Sin embargo, se legitiman las luchas históricas que han enfrentado las mujeres para gozar de equidad de género de la sociedad y en la UPN; se propone ampliar la participación de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas brindando igualdad de oportunidades.

La transformación depende de todos y todas y el Comité de Transversalización de género se encuentra comprometido con la materialización de cambios estructurales en la Universidad Pedagógica Nacional para contar con una convivencia plenamente inclusiva, lo cual se espera lograr de la mano con el nuevo gobierno universitario.

2. Marco normativo

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de Naciones Unidas (1969)
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos Naciones Unidas de (1969), plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- La Convención Interamericana de Derechos Humanos- Pacto San José de la Organización de Estados Americanos (1969) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW - de Naciones Unidas (1982)
- La Convención contra la tortura y otros tratos o penales crueles, inhumanos o degradantes de Naciones Unidas (1984).
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Protocolo de San Salvador de la Organización de Estados Americanos (1988)
- La Declaración Mundial sobre educación para todos -EPT- La Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje de Naciones Unidas (1990).
- Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1990).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará” de la Organización de Estados Americanos (1994). Declaración Política y Plataforma de Acción de Beijing (1995) pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- Declaración Mundial sobre educación superior siglo XXI: visión y acción de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de Naciones Unidas (1998)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas (1999) El Foro mundial sobre la educación de la UNESCO –Naciones Unidas (2000)
- Los Principios de Yogyakarta de Naciones Unidas (2007). Los Principios constituyen un parámetro integral para aplicar el Derecho Internacional de los Derechos Humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de Género. La Corte Constitucional Colombiana los incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual.

- Conferencia Mundial Educación Superior, “La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo” de la UNESCO – Naciones Unidas (2009).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (2016) cuyo objetivo número 4 sobre educación de calidad consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”.

Marco jurídico nacional

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 51 de 1980. “Por medio de la cual se aprueba 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". Mediante esta ley, el Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.
- Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, ” que, garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.
- Ley 248 de 1995. “Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”, Esta define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia y la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como la que se destine dentro del ámbito nacional.

- La ley 581 de 2000, Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas órganos del poder público e conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones” la cual contempla mecanismos para este propósito y contempla medidas para la participación efectiva de ellas en las instancias de decisión de la sociedad civil.
- Ley 823 de 2003. “Por la cual se dictan normas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.
- 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).".
- Ley 1146 de 2007 “Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente”. Entre otras, establece la obligación de los establecimientos de educación Media y Superior de incluir en sus programas una cátedra de Educación para la sexualidad, destacando el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, para coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.
- Ley 1257 de 2008 “Por la cual se adoptan 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"
- 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 1752 de 2015, “Por la cual se modifican los artículos 8° y 9° de la Ley 1225 de 2008 y se dictan otras disposiciones” que consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Ley 2126 de 2021 Por la cual Se regula la Creación, Conformación y Funcionamiento de las Comisarías De Familia, Se Establece el Órgano Rector Y se dictan otras disposiciones”

- Ley 2365 de 2024 “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1075 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”
- Decreto 4796 de 2011, Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8°, 9°, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, 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
- Decreto 4799 de 2011 “por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008”
- Decreto 1072 de 2015 "Por el cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo” puntualmente en su Artículo 2.2.6.7.2. que reglamenta el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género ara las Mujeres
- Documento Compilatorio “Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva” del Ministerio de Educación Nacional (2018)
- CONPES 4080 de 2022, “Política Pública de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País, para generar condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres”.

Marco institucional

- Plan de Transversalización de la Igualdad y la Equidad de género Universidad Pedagógica Nacional 2020-2030. Elaborado en el 2018.
- Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2024- “Educativa de educadores para la excelencia, la paz y la sustentabilidad ambiental”. Adoptó el Plan de la Igualdad y la Equidad de género Universidad Pedagógica Nacional 2020-2030.
- Resolución Rectoral 082 de 2021 “Por medio de la cual se adopta el Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género en la Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el comité asesor para el cumplimiento y seguimiento del protocolo”.
- Resolución Rectoral 0127 de 2023 se actualiza el Protocolo para la Prevención, Atención

y Sanción de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Pedagógica Nacional.

- Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Pedagógica Nacional para el periodo PDI 2020-2026, en el cual se plantea que “Asimismo, se formulará, adoptará e implementará una Política Institucional de Género y Cuidado para contribuir a la construcción de condiciones de igualdad y equidad de género para todos los miembros de la comunidad universitaria que permitirá construir una cultura de respeto por la diversidad y la diferencia en la Universidad Pedagógica Nacional. Para realizar la ejecución y seguimiento permanente y transversal a la Política de Género y Cuidado en la UPN, se generará en la estructura orgánica de la Universidad un centro que atienda asuntos de género y diversidades”. (p. 123)

3. La Política Institucional de Género y Cuidado en la UPN

La igualdad y la equidad se suscriben en el marco de los derechos humanos como una opción de justicia, producto de luchas sociales que se han librado a lo largo de la historia, en la búsqueda de una sociedad con justicia social.

Para la Política Institucional de Género y Cuidado en la Universidad Pedagógica se retoma el concepto de igualdad como un principio normativo y horizonte de sentido de los derechos humanos, estipulado para tutelar las diferencias de género, nacionalidad, idioma, religión, opiniones políticas, condiciones personales y sociales. Asimismo, el principio de igualdad requiere que se reduzcan las desigualdades, porque, de hecho, somos desiguales respecto a las condiciones económicas y oportunidades sociales. (Ferrajoli, 2010).

Las diferencias y las desigualdades son hechos, mientras que el principio de igualdad es una norma que tiene el fin de proteger y valorizar las diferencias y de eliminar, o cuando menos reducir, las desigualdades que derivan en el establecimiento de privilegios y discriminaciones.

Por su parte, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer define la *discriminación* como “toda distinción, exclusión basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Cedaw, 1979).

La equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia, que implica una distribución de los recursos y del poder, para atender las diferencias y desigualdades de las necesidades de las personas. Así, la equidad de género busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, condiciones y reciban el mismo trato para acceder a los derechos, sin desconocer sus particularidades.

Reconocer los diferentes sistemas de exclusión y discriminación por identidades de género, orientación sexual, pertenencia étnica, generación, zona de habitabilidad urbana o rural, condición de discapacidad y otros elementos que se derivan del sexismo, racismo y clasismo, permite implementar acciones que contribuyan a la transformación de la cultura institucional para avanzar en la igualdad y equidad de género.

Fases de construcción de la Política Institucional de Género

La construcción de la Política Institucional de Género y Cuidado reconoce en la Universidad Pedagógica Nacional como antecedente el Plan de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Géneros, vigente en el Plan de Desarrollo Institucional "Generación de maestras y maestros por la verdad, la paz y la vida 2020-2026".

Así mismo, como antecedente se encuentra el documento *"Igualdad y equidad de géneros ¿Cómo vamos en la UPN? lectura de realidad 2017- 2024"* el cual sirvió como insumo para generar un diagnóstico de la universidad en materia de género permitiendo evidenciar la necesidad de incorporar el enfoque de género a nivel institucional. Si bien inicialmente este diagnóstico se generó hasta 2021, se tomó la decisión de ampliarlo hasta 2024 permitiendo suministrar información que refleje la realidad en materia de género en la UPN con el fin de brindar cifras actualizadas que permitan ver el panorama de la universidad y sirvan de línea base para las acciones estratégicas que se pretenden implementar con la Política de Género y Cuidado, por lo tanto, se adjunta como documento anexo.

Por lo que el proceso ha llevado las siguientes fases:

Fase de construcción de la Política	Elementos	Aspectos	Instrumento
I. Elaboración de Agenda-Horizonte de Sentido	Marco de Referencia	Marco conceptual enfoques diferencial y de género, derechos humanos, interseccionalidad, identidades diversas, Marco normativo	Plan de Transversalización -TVS 2018
	Identificación de la situación, potencialidad o problema a intervenir: valoración factores críticos	Lectura de realidad 2015-2017. Igualdad y Equidad. ¿Cómo vamos en la UPN, 2017-2024	Plan de TVS 2018 Lectura Diagnóstica 2021-2022. Revisión del Boletín estadístico 2021
II. Formulación	Marcos de la política pública: ético, normativo, conceptual, analítico. *Objetivos y fines de la política. *Estructura de la política pública (según se determine) donde se identifican las acciones estratégicas *dimensiones, ejes, líneas de acción. *Orientaciones para la implementación de la política.	Identificación de 5 componentes del Plan de TVS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevención de violencias VBG; Planeación con Enfoque de Género; Comunicación no sexista; Conocimiento No Androcéntrico; Participación Política Participación y Asesoría en este proceso de la Oficina de Planeación de la UPN.	Plan de TVS 2018 Actualización de Enfoques de Masculinidades No hegemónicas y Perspectiva de cuidado. Revisión componentes a la luz del Plan Revisión y ajuste de las líneas de acción
		Asesoría y acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer, de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, referente para el sector Educativo. Participación y consulta con la comunidad universitaria	Construcción de Plan de acción (productos, metas)
III. Adopción	Elaboración del proyecto de acto administrativo (con la documentación que sustenta el proceso de construcción de la política a adoptar.	En el PDI 2020-2024, se incluye el Plan de Transversalización del 2018. Inclusión del tema de género en la armonización del PDI 2020-2026 en planes, programas y proyectos.	Se entrega borrador de resolución de adopción.
IV. Implementación	Implementación de la Política de género por medio de la definición del plan operativo y el plan de acción	* Diseño del Plan de Acción Anual * Definición de componentes y líneas estratégicas	Borrador de la política Plan operativo de la política
V. Seguimiento	Instrumentos de seguimiento con identificación de responsables	Monitoreo, seguimiento y evaluación	Plan Operativo de la política de género y cuidado Plan de acción Indicadores institucionales

Horizontes de sentido

Adoptar o incorporar la perspectiva de género dentro de los procesos de educación superior, implica todo un compromiso por contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa, además se presenta como imperativo que la universidad responda a los retos establecidos en la *Declaración Mundial de la Educación Superior para el siglo XXI*, que contempla dentro de sus prioridades la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos formativos, administrativos, académicos y de investigación.

Como antecedente importante en el proceso recorrido por la Universidad Pedagógica Nacional, ha sido la implementación del Plan de Transversalización de la igualdad y equidad de Género, que, a la vez, responde a un concepto y una metodología, que tiene como propósito actuar sobre la realidad de desigualdad entre hombres y mujeres, producto de las relaciones de poder que subyacen en las relaciones sociales.

Desde la IV Conferencia de Beijing en 1995, se estableció como una *“estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”* (ONU, 1999).

Para implementar la propuesta de transversalización de igualdad y equidad de género se requiere contar con dos componentes fundamentales: la sensibilidad frente a la temática y la voluntad política.

Principios

La *Política Institucional de Género y Cuidado*, implica un posicionamiento de tipo político con alcances técnicos y financieros, que evidencian el compromiso de la formadora de formadores, en atender las posibles brechas que dificultan la igualdad entre los diferentes miembros de la institución, en un quehacer constante de visibilizar, sensibilizar, evaluar, e implementar acciones en clave de superación de las desigualdades y dificultades producidas por las estructuras de género, en cruce con las diferentes variables de disparidad (etnia, clase, discapacidad, generación, orientación sexual).

De esta manera las pautas que dirigen esta política están ligadas a unos principios:

- a. *Igualdad de género*: Se constituye sobre la base del principio constitucional de igualdad y sobre el principio que establece en el artículo 43 de la Constitución Política de 1991, que *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”*, de

igual manera, y reconociendo las diferentes instancias en las que internacionalmente el país ha ratificado su compromiso para erradicar y superar las múltiples dificultades para que este principio se concrete en la vida cotidiana y social de las mujeres, es preciso identificar que este principio contempla diferentes tipos de mecanismos y leyes, que no sólo permitan identificar posibles riesgos de vulneración y discriminación, sino también la posibilidad de recrear mayores espacios de participación, acceso y reconocimiento.

- b. *Equidad*: este principio implica el reconocimiento y valoración de la transformación de relaciones que construyen referentes para la consideración de las diferencias; el reconocimiento de derechos y aportes de manera diferencial; como caminos para consolidar la igualdad en derechos entre las personas.
- c. *No discriminación*: El principio de no discriminación enuncia de manera negativa el principio de igualdad, propuesto como un mandato, distingue de manera enfática que cualquier violación a este principio es una vulneración a la dignidad humana, por lo tanto al mismo principio de igualdad; se considera que una vulneración a este principio la constituyen cualquier expresión o acción asociada a discriminación racial, de origen, de sexo, identidad étnica, cultural o de género, religión, opinión, filiación política, orientación sexual, aspecto o indumentaria, en últimas cualquier situación que pueda alterar el reconocimiento, ejercicio y derecho mismo.
- d. *Participación*: La participación como principio nos permite acudir a un fundamento democrático que posibilita brindar garantías para la igualdad y al mismo tiempo visibilizar los obstáculos en este camino y en la garantía efectiva de los derechos humanos, la participación en suma constituye la posibilidad de ampliar los caminos para la construcción de igualdad y equidad de manera efectiva y concreta.

Enfoques

La Política Institucional de Género y Cuidado, se dinamiza a partir del entretendido de los enfoques diferenciales de género, derechos humanos y derechos de las mujeres, de orientaciones sexuales y masculinidades no hegemónicas en el marco de la interseccionalidad.

- a. Enfoque de género:

El enfoque de género es vital en este proceso de transversalización, ampliando la mirada para incluir la perspectiva de mujer, diversidad sexual y la posibilidad real de la construcción de masculinidades no hegemónicas. “La perspectiva de género por lo tanto, como aporte de la teoría feminista que parte de una realidad de opresión hacia las mujeres, es entonces un

concepción distinta que deja de lado los argumentos biologicistas para explicar la realidad a la vez que integra un modelo nuevo que implica no colocar al hombre como paradigma de lo humano e incorpora y visibiliza a la mujer, lo cual refleja una construcción de una sociedad incluyente con posibilidades equitativas para ambos géneros” (Fernández Aguilera, 2011, p. 44).

Al respecto vale retomar tres ejes de análisis fundamentales para develar las desigualdades de género. El primero hace referencia a reconocer las asimetrías propias que genera el sistema sexo/género/deseo, internalizadas, aprendidas y reforzadas por procesos educativos. El segundo eje se refiere al uso y la división de los espacios público y privado, donde ocurren “los reconocimientos, valoración y la jerarquización, donde se da la mayor integración de la identidad y se realiza la producción tanto de bienes y servicios como de subjetividad y comunicación de sentido, en tanto que en el ámbito privado se goza de la intimidad y el descanso, también se produce la subjetividad, la función más importante es la de reproducirla subjetividad que se produce afuera. En este espacio se construye día a día la familia o al grupo de convivencia que se desea, tiene lugar la reproducción (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 49). Y, por último, las dinámicas de la opresión, dado que el enfoque de género, parte de la consideración de que a las relaciones sociales subyace el poder que se materializa en la explotación y dominio inter o intragenéricas.

Un enfoque y perspectiva de género no hace referencia solamente a “asuntos de mujeres” ni a un problema de mera igualdad formal entre hombres y mujeres, sino que considere los siguientes aspectos: 1. Que las relaciones de género no se dan sólo entre hombres y mujeres, sino que tienen un lugar entre una serie de sujetos marcados tanto por su identidad sexual como de género, tales como los hombres heterosexuales, gais, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros. 2. Que estas relaciones de poder están signadas por una serie de instituciones sociales y tecnologías que gobiernan el género (heterosexualidad obligatoria, heteronormatividad, homonormatividad, cisgenerismo, la matriz heterosexual, el pensamiento hetero). 3. Que estas relaciones siempre son relaciones de poder y que ubicarse en alguna de las identidades sexuales y de género referidas en el punto 1, implica una situación específica dentro del poder. 4. Que no obstante lo anterior, esa situación específica dentro del poder marcadas por el género es dinámica, es decir, puede cambiar circunstancialmente, aunque las instituciones que gobiernan el género dispongan lugares de ordinación y subordinación estructural para cada una. 5. Que el sistema sexo-género está siempre afectado por otras matrices de opresión como la clase, la raza (racialización-racismo), la edad, la discapacidad, el origen, la etnicidad, entre otras, y que por lo tanto ninguno de los sujetos-hombres heterosexuales, gais, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros- son sujetos estables, homogéneos, ni universales y que de hecho estas designaciones surgen de un “sistema género moderno colonial” (Lugones:2010) reproducido principalmente desde lógicas institucionales asentadas en urbes centralistas. (Esguerra y Bello, 2013).

b. Enfoque de Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres

El reconocimiento del enfoque de derechos implica identificar que los sujetos son los titulares de derechos y es el Estado el garante de estos. Lo anterior conlleva a modificar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas.

La opción ético-política por los derechos humanos, además de constituir una opción de justicia, implica una vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento

Sin embargo, como el discurso y la práctica de los DDHH no es neutral, sino que responde a su construcción históricamente masculina, le apellidamos *derechos humanos de las mujeres*, en cuanto que se hace necesario visibilizar el sujeto de mayor subordinación y discriminación. “Entre los parámetros de los derechos humanos se encuentra el de la igualdad, el cual no se define a partir de un criterio de semejanza, sino de justicia. La igualdad significa, entonces, tener los mismos derechos y la misma posibilidad de ejercerlos. Los derechos de las mujeres no pueden ser excluidos de la perspectiva de la integralidad de los derechos humanos” (Red TDT, 2006:19. Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 15).

Se requiere cambiar la perspectiva. Dejar de ver a las mujeres como un grupo aislado y “vulnerable” para entender, reconocer y modificar las causas estructurales que reproducen la subordinación (Posada, 2007).

Paulatinamente se ha incorporado los derechos humanos de las mujeres en diferentes instrumentos y tratados internacionales, que entran a formar parte del bloque constitucional de los países, una vez estos ratifican su adhesión a los mismos. Uno de los hitos importantes se encuentra en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos realizada en Viena en 1993, que reconoce los derechos humanos de las mujeres como parte de los derechos humanos:

El principio 18 marca la inclusión de los derechos de las mujeres y la niña como parte de los derechos humanos, la necesidad de erradicar la discriminación por sexo y la necesidad de “la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional; declara también que la violencia al ser incompatible con la dignidad de la persona debe ser erradicada “con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social” (*idem*); con relación a las políticas públicas de género insta a los gobiernos y a las instituciones

intergubernamentales a “que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña” y a que adopten “las medidas apropiadas para hacer frente a la intolerancia y otras formas análogas de violencia fundadas en la religión o las convicciones, en particular las prácticas de discriminación contra la mujer (*idem*). (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p.23).

c. Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas

Adoptar un enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género para el logro de la equidad en la Universidad Pedagógica Nacional, implica reconocer que el orden sexual reproduce jerarquías y desigualdades de oportunidades para las personas que no se identifican con las normas de la heterosexualidad obligatoria. En este sentido, no solamente existen discriminaciones en contra de las mujeres, sino que estas se ven reforzadas por una normatividad social que exige una “coherencia” con el género asignado al nacer y una corporalidad que no transgreda el binarismo masculino/femenino. De este modo, se han documentado casos de violencia sistemática en contra de mujeres lesbianas, bisexuales y trans, así como de hombres trans y gays dentro del sistema educativo, como producto de la reproducción de pautas de sociabilidad basadas en la heterosexualidad obligatoria y un currículo oculto que borra sus existencias.

Según los Principios de Yogyakarta (2007) adoptados por la Asamblea General de la ONU se establece el derecho que tienen todas las personas a la educación “sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.” (ONU, 2017)

De manera fundamental la apropiación de un enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas debe abordar el asunto de la exclusión del sistema educativo que tienen que enfrentar de manera desproporcionada las personas trans y generar medidas para garantizar su ingreso, permanencia y logro dentro de la Universidad. Asimismo, se deben generar mecanismos de protección y acompañamiento para prevenir el acoso y el hostigamiento, para que se respete la identidad de género autodeterminada de las personas y se las incluya en la vida académica en igualdad de condiciones.

La ONU señala que dichas transformaciones requieren de un cambio curricular para ser efectivas, es decir, este enfoque busca “Asegurar que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad

de orientaciones sexuales e identidades de género, incluyendo las necesidades particulares de las y los estudiantes.” (ONU, 2017).

d. Masculinidades no hegemónicas

La perspectiva de las Masculinidades no hegemónicas surge como respuesta crítica a los modelos de comportamiento y relacionamiento masculino que reproducen la desigualdad y sexismos impuestos por el patriarcado, en el que se subordina todo aquello que se considere femenino o disidente.

En este sentido, las masculinidades no hegemónicas asumen como punto de partida el cuestionamiento de los privilegios que otorga la sociedad patriarcal al colectivo de varones, y se plantea como opción la construcción de relaciones más igualitarias con los y las otras, donde se profundice la transformación cultural para construir sociedades más justas.

e. La Perspectiva de Interseccionalidad

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, útil en el contexto del trabajo jurídico y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

(...). Comienza con la premisa de que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las

En términos de las posibilidades que implica abordar desde la mirada interseccional un asunto como el derecho a la educación, nos permite responder al criterio de asequibilidad, que no responde solamente a la viabilidad frente al cumplimiento o alcance de las mismas posibilidades entre los sujetos que en igualdad de condiciones acceden a la posibilidad fáctica de educarse, sino a la comprensión frente al hecho de tener o no en cuenta las particularidades de las condiciones de sujetos no sólo como individuos, sino como colectividades determinadas por las desventajas estructurales, pero marcadas también como sujetos en los que dichas determinaciones históricas se cuentan y particularizan al traslaparse.

El esfuerzo por complejizar las lecturas que se hacen de la realidad permite el reconocimiento de la multiplicidad de sujetos, condiciones y situaciones que amplían el horizonte frente a los retos pendientes en la incorporación de la transversalización de género en educación superior.

f. La perspectiva del Cuidado

La perspectiva del cuidado corresponde a reconocer todas las acciones que se realizan para sostener, continuar, restaurar el entorno que nos rodea, y que nos posibilite un bienestar para la vida. El cuerpo como primer territorio, la relación que establecemos con otros y otras, y la forma de interactuar con la naturaleza, ocupan el centro de la reflexión y la práctica del cuidado. “El cuidado es una función social que, por medio de un conjunto de acciones, provee bienestar durante el ciclo vital humano, donde todas y todos somos interdependientes, requiriendo diferentes niveles de apoyo en momentos particulares de nuestras vidas” (SDMujer, 2021. p.2).

En este sentido, La perspectiva de cuidado sitúa otras relaciones posibles en la configuración de las interacciones sociales a partir de redes que permiten el mantenimiento de la vida. El reconocimiento del cuidado y su valor social configura una meta en la construcción de comunidades más corresponsables y consientes del aporte de cuidadores y cuidadoras a la construcción del tejido social, la generación de condiciones de posibilidad para su bienestar y desarrollo.

Objetivos

Objetivo general

Contribuir a la construcción de condiciones de igualdad y equidad de género para todas y todos los miembros de la comunidad universitaria, que permitan construir una cultura del respeto por la diversidad y la diferencia en la Universidad Pedagógica Nacional.

Objetivos específicos

- Reconocer las diversidades poblacionales que forman parte de la Universidad Pedagógica Nacional promoviendo su participación
- Incorporar el enfoque de género en la planeación, gestión y evaluación institucional
- Promover una cultura del cuidado como eje de bienestar en la UPN
- Implementar elementos de reflexión pedagógica, académica, artística y política que permitan construir una convivencia en perspectiva de género y cuidado con enfoque restaurativo en el manejo de las situaciones de conflicto.

Escenarios de aplicación

La presente política institucional contempla todos los escenarios de la vida universitaria. Por esta razón, se proponen los siguientes escenarios:

- *Formación- Docencia:* Analizar el currículo explícito y oculto, material didáctico, material de consulta y práctica pedagógica.
- *Investigación:* Producir conocimiento incluyendo el enfoque de género implica la consideración de variables diferenciales en el ejercicio de lectura de la realidad, modificando el androcentrismo, colonialismo y eurocentrismo del conocimiento que actualmente se produce y transmite en las instituciones de educación superior.
- *Extensión:* Posicionar a la UPN en escenarios de proyección social y extensión con una mirada desde la interseccionalidad, en materia de mujer, género, cuidado y diversidades asumiendo la responsabilidad ético-política de las universidades en la construcción de país, superando la mirada intervencionista.
- *Bienestar Universitario:* Desarrollar programas que propendan por el buen vivir desde las potencialidades de la comunidad y no desde la necesidad, para fortalecer la construcción de sujetos autónomos con condiciones de vida digna.
- *Institucional:* Incorporar el enfoque de derechos de derechos, diferencial y de género en la normatividad, procesos, procedimientos y prácticas organizacionales (planeación, sistemas de información, presupuesto), para transformar la cultura y arquitectura institucional.

Componentes y Líneas estratégicas:

La Política Institucional de Género y Cuidado contempla seis componentes estratégicos, que a su vez desarrollan algunas líneas estratégicas:

a. Gestión del conocimiento no androcéntrico:

Este componente cuestiona el saber disciplinar y modelos pedagógicos centrados en los relatos científicos, históricos, académicos y cotidianos, que otorgan a la experiencia masculina la dimensión de centralidad y universalidad en la construcción y validez del conocimiento.

Líneas Estratégicas

- Construir una ruta de orientación para la incorporación del enfoque de género en los procesos de renovación curricular de los programas académicos que asumen la misionalidad de la universidad de formar maestros y maestras.

- Promover en los diferentes niveles y programas de formación que ofrece la Universidad, espacios académicos específicos y/o lecturas transversales que abordan la reflexión disciplinar y pedagógica desde el enfoque de género.
- Promover la investigación cualitativa y cuantitativa que permita el conocimiento de las dinámicas de género al interior de la universidad, los desarrollos disciplinares y en el campo de la pedagogía
- Establecer procesos de formación permanente para estudiantes, docentes y administrativos de la universidad, frente a la perspectiva epistémica, pedagógica y didáctica del enfoque de género en la educación.
- Fortalecer un centro de documentación, con material bibliográfico, recursos pedagógicos y didácticos que contribuyan a la incorporación del enfoque en el currículo de los programas de formación de maestros y maestras.

b. Educación, Cultura y Comunicación con Perspectiva de Género:

Responde a la necesidad de generar estrategias educativas, culturales y comunicativas que aporten a la transformación cultural en las percepciones y prácticas que articulan las interacciones en términos de género al interior de la UPN, a partir de la familiarización, apropiación y sensibilización de las temáticas que estructuran los enfoques en materia de prevención de violencias basadas en género, masculinidades no hegemónicas, derechos sexuales y derechos reproductivos, entre otras afines a los enfoques de equidad de género y diferencial.

Líneas Estratégicas

- Promover estrategias de sensibilización y cambios de percepción de la comunidad educativa de la UPN con relación a la equidad de género, masculinidades no hegemónicas y la prevención de VBG a partir de acciones pedagógicas, didácticas, culturales y comunicativas.
- Incentivar la apropiación, reconocimiento y comprensión de Protocolos de Prevención de VBG y Rutas de Atención a partir de acciones pedagógicas y comunicativas dirigidas a la comunidad educativa de la UPN.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación institucional y organizacional de la UPN.

c. Participación Política:

Fortalecer los procesos de participación y representación política en condiciones democráticas y de paridad, de los integrantes de la comunidad universitaria, en órganos colegiados y escenarios de toma de decisiones.

Líneas Estratégicas

- Fomentar una cultura institucional participativa, paritaria y con enfoque de género a través de mecanismos que promuevan y garanticen la participación del conjunto de la comunidad universitaria, especialmente de las personas y/o grupos excluidos históricamente y de acciones que favorezcan un mayor reconocimiento de la diversidad en una perspectiva no sólo incluyente sino dialógica y de negociación cultural en los diferentes escenarios de participación de la vida universitaria.
- Generar e identificar información desde las diferentes instancias en perspectiva de participación con enfoque de género (cifras, barreras, impactos por estamentos).
- Promover la conformación paritaria de instancias de toma de decisión en la universidad (cargos directivos, instancias como: CSU, Consejo Académico, Comités inter-estamentales).
- Incentivar la inclusión, participación y representación con enfoque de género e interseccional (personas en condición de discapacidad, adultas mayores, LGBTI, víctimas del conflicto armado, con pertenencias étnico-raciales específicas) en los diferentes escenarios consultivos y de toma de decisiones de la institución.
- Aportar en la actualización y creación normativa con inclusión del enfoque de género considerando la participación.

d. Planeación y Gestión Institucional:

Fortalecer una cultura institucional de gestión, planeación y organización con perspectiva de género y diferencial, que permita actualizar los procesos y procedimientos estratégicos de la institución.

En este apartado se resalta la importancia de que, en la planeación y la gestión de la UPN se consideren los desafíos de las mujeres, las diversidades y las problemáticas en materia de género que atraviesan a la comunidad universitaria.

Líneas Estratégicas

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos del Sistema de Gestión Integral y gestionar las actualizaciones y creaciones documentales que promuevan su inclusión.
- Incorporar variables de género y enfoques diferenciales en los sistemas de información para cualificar la planeación y la toma de decisiones.
- Elaborar lineamientos, instrumentos, herramientas y/o guías para la incorporación del enfoque de género en la formulación y seguimiento de planes, programas y proyectos de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Contar con estadísticas institucionales incluyendo las variables de género que permitan la toma de decisiones con enfoque de género
- Elaborar indicadores de gestión que permitan generar el seguimiento de los procesos encaminados a garantizar condiciones de igualdad y equidad de género en la UPN
- Promover una cultura de evaluación y control con enfoque de género
- Fomentar la reducción de la brecha de género en la vinculación de docentes y administrativos teniendo en cuenta la equidad y paridad laboral en la UPN
- Garantizar espacios seguros en todas las instalaciones de la UPN y en actividades externas en representación de la UPN para todas las personas que integran la comunidad universitaria

e. Cultura de Cuidado

El componente de cuidado representa una respuesta integral a la necesidad de reconocer, redistribuir, reducir y valorar las tareas de cuidado, posicionándolas como un eje fundamental en el bienestar individual y colectivo de las comunidades universitarias, este enfoque no solo busca visibilizar el cuidado como una práctica esencial para el sostenimiento de la vida, sino también garantizar el ejercicio pleno de derechos a través de la creación de entornos académicos equitativos, inclusivos y solidarios.

Incorporar el cuidado implica asumir un compromiso institucional con la transformación de las desigualdades estructurales que históricamente han precarizado a quienes asumen estas labores, especialmente mujeres, jóvenes y personas pertenecientes a comunidades diversas. De esta forma, el cuidado se concibe no solo como una responsabilidad individual, sino como una práctica colectiva que contribuye a la construcción de una cultura de paz basada en la convivencia restaurativa, la justicia social y la corresponsabilidad.

Líneas Estratégicas

- Diseñar e implementar programas que favorezcan la redistribución equitativa de los trabajos de cuidado entre los integrantes de la comunidad educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, garantizando que esta labor no debe recaer de manera desproporcionada sobre las mujeres o grupos específicos.
- Crear mecanismos formales para reconocer y visibilizar el trabajo de quienes realizan actividades de cuidado, tanto en los espacios del campus universitario como en sus entornos familiares. Este reconocimiento debe incluir incentivos, programas de bienestar y oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Promover iniciativas pedagógicas y comunicativas que resalten la importancia de las labores de cuidado como prácticas esenciales para el sostenimiento de la vida. Esto incluye la incorporación del tema en el currículo, campañas de sensibilización y actividades culturales que generen un cambio de paradigma hacia la valoración del cuidado como un bien colectivo.
- Alinear las estrategias institucionales con las políticas de cuidado en Colombia, como el Sistema Nacional de Cuidado, fortaleciendo alianzas institucionales que permitan replicar modelos exitosos en el ámbito universitario. Esta articulación busca fomentar el diálogo interinstitucional y generar impactos sostenibles en la cultura del cuidado dentro y fuera de la universidad.

f. Cero tolerancia con la violencia basada en género:

Fortalecer los procesos de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género, para construir ambientes seguros y de cuidado para toda la comunidad universitaria.

Líneas Estratégicas

- Implementar procesos pedagógicos y dinámicos de formación, socialización y sensibilización con enfoque de género e interseccional que promuevan una cultura libre de VBG y concientizada o informada sobre la Educación Sexual Integral, el reconocimiento de las diversidades y disidencias sexo- genéricas, una cultura institucional libre de sexismo, un lenguaje no sexista y un conocimiento no androcéntrico.
- Reconocer, identificar y eliminar toda forma de violencia o discriminación basada en

género, a través de procesos de formación y sensibilización de la desnaturalización de las VBG, la cultura patriarcal, las dinámicas y lenguajes sexistas y cualquier práctica de señalamiento, discriminación o exclusión por razones de identidades de género u orientaciones sexuales diversas a toda la comunidad de la UPN.

- Generar garantías para la implementación de un protocolo de prevención, atención y seguimiento a los casos de violencia basada en género, que se presentan al interior de las dinámicas y escenarios de la universidad.
- Fortalecer el sistema de información interna de reporte de casos de violencias basadas en género denunciadas, atendidas y sancionadas.
- Desarrollar actividades de prevención de las violencias basadas en género y socialización de las rutas de atención de estas en la UPN.
- Incluir en los currículos las cátedras de prevención de violencias basadas en género.

Actores de la Política

La universidad a través de su dirección y la colaboración de todos los miembros de todas las dependencias, en sus diferentes funciones, es la encargada de la planificación institucional, comenzando con los procesos de diagnóstico y autoevaluación para fomentar la implementación de la Política de Género y Cuidado.

Los cuerpos directivos, docente, estudiantil, administrativo, de trabajadores-as oficiales, contratistas, egresados-as, visitantes y demás miembros de la comunidad universitaria son responsables de conocer, difundir, socializar y aplicar la Política de Género y Cuidado en sus líneas estratégicas y en las prácticas cotidianas, así como en el cumplimiento de sus funciones.

La Universidad Pedagógica Nacional creará una instancia autónoma de género, con asignación presupuestal de inversión y funcionamiento, con personal profesional y técnico, que permita dinamizar la Política de Género y Cuidado, en la concertación, implementación y seguimiento de este instrumento.

Sin embargo, la implementación de la Política Institucional de Género y Cuidado requiere del compromiso de todas las instancias de la Universidad, en la concertación de metas y acciones anuales, de acuerdo con las competencias establecidas, quienes podrán solicitar asistencia técnica y/o asesoría a la instancia de género de la Universidad, para orientar, diseñar, acompañar e implementar las acciones concertadas.

Financiación

La universidad destinará recursos para la financiación de la política en concordancia con la situación presupuesta y financiera de cada vigencia, contenida en el Marco Presupuestal de Mediano Plazo institucional, así mismo, se gestionarán recursos externos para el apalancamiento necesario para la implementación de la política, teniendo presente fuentes y líneas de inversión del Plan de Fomento a la Calidad, estampilla UNAL, cooperación nacional e internacional, alianzas y convocatorias de agencias de financiación externas públicas o privadas, entre otras.

Plan de Acción de la Política

Para asegurar la implementación la Política de Género y Cuidado, anualmente se gestionará un plan operativo anual considerando los componentes y líneas estratégicas de la política con la finalidad de incorporarla a través de planes, programas, proyectos y acciones, definiendo responsabilidades, determinando el tiempo y el presupuesto requeridos al interior de la UPN.

En este sentido se establecerán medidas específicas para promover la eliminación de las desigualdades y la discriminación por motivos de género en perspectiva interseccional dentro de la comunidad educativa a través de la educación.

Por lo anterior, se incorporarán acciones en el Plan de Acción y Mejoramiento Institucional comprometiendo a la comunidad universitaria en la efectiva implementación de la política por medio de metas específicas. La instancia de Género y Cuidado se encargará de su planificación y asegurará la definición de acciones de común acuerdo con los responsables, generando el respectivo seguimiento.

Evaluación, seguimiento y monitoreo

El seguimiento y monitoreo de la Política Institucional de Género y Cuidado se realizará de acuerdo con el Plan de Acción y Mejoramiento Institucional construido, con el fin de valorar los avances institucionales gestionados para la implementación de la política y definir las acciones necesarias para su cumplimiento. Lo anterior, permitirá que las acciones adelantadas en el marco de la Política de Género y Cuidado se encuentren alineadas con la planeación estratégica y financiera institucional.

En este sentido, la evaluación de la política se realizará cada cinco años, con el propósito de analizar el impacto de la implementación y la actualización que se requiera.

Referencias

- Ames Patricia, (Comp,) Las brechas invisibles: desafíos para una Equidad de Género en la educación. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Arango, Luz Gabriela (2006) Jóvenes en la Universidad. Género, Clase e Identidad Profesional. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia- Siglo del Hombre Editores.
- Awid, (2004) "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica" Derechos de las Mujeres y Cambio Económico No. 9, agosto 2004.
- Correa Olarte, María Eugenia, (2005) La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política. Bogotá, Grupo TM Editores -Universidad La Gran Colombia.
- Cosentino María del Carmen (coordinadora) (2010) Reflexionando en la Escuela sobre Violencia de Género, Cartilla Punto y Coma. Buenos Aires, Universidad de la Plata.
- Díaz-Aguado Jalón, María José (2005) La violencia entre iguales en la adolescencia y su prevención desde la escuela. Universidad complutense de Madrid,
- Domínguez, María Elvira, (2005) "Equidad De Género Y Diversidad En La Educación" en Cuadernos del CES, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2005.
- Fernández Aguilera, Ma. Guadalupe, (2011), "Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. Análisis del Instituto Municipal de la Mujer de León. 1997-2006. Universidad Iberoamericana, León, Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato.
- Mingo Aracely, (2006) ¿Quién Mordió la Manzana? Sexo, origen social y desempeño en la universidad. México, Fondo de Cultura Económica.
- Santos G, Miguel Ángel (2011) "Currículum Oculto y Construcción del Género en la escuela", www.campanaderechoeducacion.org/2011
- Silva, Rogério Goulart y COSTA, María Regina Ferreira (2011) "Violencia de género en las escuelas Universidade Federal do Paraná - Brasil http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11_SilvaR.pdf
- Wills, María Emma (2007) "Inclusión sin Representación. La irrupción política de las mujeres en Colombia 1970-2000". Bogotá, Grupo Editorial Norma.
- Yarce Jorge y Carlos Mario Lopera, (2002) La Educación Superior en Colombia. Bogotá, IESALC, MEN- ICFES y Santillana.