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

2. MARCO LEGAL

La presente Política se fundamenta en la Constitución Política, las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, los instrumentos internacionales de derechos humanos y los referentes jurisprudenciales relacionados con la igualdad, la equidad, la no discriminación, la diversidad, la protección frente a las violencias basadas en género y el respeto de los derechos humanos.

2.1 MARCO NORMATIVO EXTERNO

2.2.1 Marco Normativo colombiano

La Corte Constitucional Colombiana dispone de una reglamentación estricta a partir de la que se abordara los derechos referentes a la identidad, respeto, igualdad, protección y diversidad sexual e identidad de género entre ellos:

a) 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.
b) 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 las y 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.
c) Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
d) 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.
e) 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 penales, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
f) 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.
g) Decreto 164 de 2010: por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. “Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres”.
h) Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
i) Decreto 4796 de 2011, de la Presidencia de la República, por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8°, 9°, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
j) Decreto 4798 de 2011 Por el cual se decreta la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

“Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA”.

k) Decreto 1040 de 2026 del Ministerio de Trabajo, Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 4, los numerales 15 y 16 del artículo 15, y los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025; se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral; y se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.
l) Resolución 459 de 2012 por el cual el Ministerio de Salud y Protección Social, adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
m) Ley 1542 de 2012, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.
n) Ley 1639 de 2013, que aumenta las penas para los atacantes con ácido o agentes químicos.
o) 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.
p) 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.
q) 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).
r) 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).
s) Decreto 1330 de 2019, del Ministerio de Educación Nacional, referente de condiciones de calidad tenido en cuenta para la construcción y actualización del presente protocolo.
t) Resolución 020310 de 2026 del Ministerio de Educación Nacional por la cual se establecen las directrices y se fijan los criterios para la implementación de las políticas institucionales de Prevención, Detección, Atención y sanción de Violencias Basadas en Género y acoso sexual en Instituciones de Educación Superior (IES), y de educación para el trabajo y el desarrollo humano y se deroga la resolución 014466 de 2022
u) 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.
v) Ley 2528 de 2025 que ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo
w) Ley 2466 de 2025 que busca promover la igualdad de género y erradicar el acoso laboral y sexual
x) Sentencia de la Corte Constitucional, T140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.
y) Sentencia de la Corte Constitucional, T400 de 2022, M.P. Alejandro Linares Cantillo
z) Sentencia de la Corte Constitucional, T104 de 2025, M.P. Diana Fajardo Rivera
aa) Sentencia de la Corte Constitucional, T262 de 2025, M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar
bb) Sentencia de la Corte Constitucional, T227 de 2025, M.P. Diana Fajardo Rivera

2.2.2 Pactos internacionales y políticas públicas para promoción de los derechos humanos y la equidad de género

La presente Política reconoce como referentes los instrumentos internacionales de derechos humanos y de promoción de la igualdad y no discriminación incorporados al ordenamiento colombiano o utilizados como referentes de interpretación, entre ellos:

a) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación
b) Racial, Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1965.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

c) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1979.
d) Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas, 14 a 25 de junio de 1993, Viena (Austria), ratificada por 171 Estados.
e) Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General, febrero de 1994.
f) Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer, (Convención de Belem do Para), ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS, diciembre de 1995.
g) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que fue adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en septiembre de 1995 en Beijing, China.
h) Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva, Ministerio de Educación Nacional.
i) 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

La implementación de la presente Política se articula con los instrumentos institucionales vigentes y con aquellos que los modifiquen, adicionen o sustituyan, entre ellos:

a) Plan de Desarrollo Institucional
b) Política de bienestar institucional
c) Política de proyección social
d) Tratamiento y protección de datos Personales
e) Política de seguridad del paciente
f) Política de ética y buen gobierno
g) Política institucional de inclusión
h) Reglamento académico y disciplinario, capítulos 7 y 8
i) Reglamento del profesor, capítulos 5, 7 y 12
j) Reglamento de becas
k) Reglamento consejo participativo
l) Reglamento recursos informáticos y telecomunicaciones
m) Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026
n) Reglamento interno de trabajo
o) 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.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

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 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)

6. **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).

7. **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).

8. **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).

9. **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).

10. **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).

11. **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.

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

13. **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).

14. **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.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

15. **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).

16. **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.

17. **Estereotipos 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.

18. **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). Así mismo, hace referencia al 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.

19. **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.

20. **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.

21. **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.

22. **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.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

4. POLÍTICA

4.1 PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

4.1.1 PRINCIPIOS

La interpretación y aplicación de la presente Política se fundamentará en los principios y valores institucionales y en los siguientes principios orientadores:

- **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.
- **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

La implementación de esta Política se desarrollará de acuerdo con los valores institucionales vigentes, entre ellos:

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

- **Solidaridad:** Trabajamos en un ambiente amistoso con espíritu colaborativo. 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. Actuamos de forma ética, procurando que nuestras acciones no afecten los intereses de las demás personas ni de la Institución.

- **Equidad:** Promovemos condiciones justas y diferenciadas para garantizar igualdad de oportunidades en el acceso, la participación, la permanencia y el logro educativo, reconociendo la diversidad y eliminando barreras.

- **Empatía:** Entregamos siempre lo mejor de nosotros mismos para comprender y atender las necesidades de nuestros estudiantes y de la comunidad en general.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

4.2 DECLARACIÓN

El Politécnico Grancolombiano declara su compromiso con la promoción de la equidad de género, el reconocimiento y respeto de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la prevención de toda forma de discriminación y violencia basada en género.

En desarrollo de este compromiso, la Institución promoverá acciones orientadas a identificar y transformar barreras, brechas, estereotipos y prácticas que puedan generar desigualdad o afectar el ejercicio efectivo de los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria.

La Institución desarrollará acciones de prevención, formación, sensibilización, detección, atención, protección, orientación, seguimiento y, cuando corresponda, adopción de las medidas institucionales pertinentes, de acuerdo con la naturaleza de cada situación, las competencias institucionales y la normativa aplicable.

4.3 ALCANCE

La presente Política aplica a los integrantes de la comunidad universitaria y a las personas que interactúen con el Politécnico Grancolombiano en el marco de sus actividades académicas, administrativas, laborales, investigativas, culturales, deportivas, de bienestar, extensión, representación institucional o aquellas desarrolladas mediante entornos digitales.
Su aplicación comprende, entre otros, a:

- Estudiantes de pregrado, posgrado, educación continua y demás modalidades de formación.
- Docentes, profesores, investigadores y demás personal académico.
- Personal administrativo y directivo.
- Contratistas y personas vinculadas mediante cualquier modalidad contractual.
- Practicantes, pasantes y aprendices, cuando corresponda.
- Proveedores y personal de empresas contratistas u outsourcing.
- Graduados.
- Visitantes y demás personas que participen en actividades institucionales.
- Los demás grupos de interés relacionados con las actividades de la Institución.

La Política será aplicable independientemente de la modalidad presencial, virtual, híbrida o cualquier otra modalidad institucional y podrá comprender hechos ocurridos dentro o fuera de las instalaciones cuando exista relación directa o indirecta con actividades institucionales.

4.4 OBJETIVO 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.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

4.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA

1) Incorporar el enfoque de género y diversidad como criterio transversal en el diseño, ejecución y evaluación de los procesos académicos y administrativos de la Institución, alcanzando su aplicación en el 100% de los procesos misionales dentro del período de vigencia de esta política
2) Establecer y monitorear anualmente un sistema de indicadores de equidad de género por eje estratégico, que permita medir avances, identificar brechas persistentes y ajustar el plan de acción con base en evidencia
3) Fortalecer las capacidades de la comunidad universitaria para prevenir, detectar y atender las violencias basadas en género y la discriminación, mediante formación diferenciada por rol (estudiantes, docentes, administrativos, directivos) con cobertura anual medible.
4) Garantizar la disponibilidad permanente de recursos humanos, técnicos y presupuestales para la implementación, el registro y el seguimiento de la política y su protocolo asociado, conforme a los estándares mínimos exigidos por la normativa vigente.

5. GRUPOS DE INTERÉS

La presente Política reconoce como grupos de interés, entre otros:

5.1 Comunidad universitaria

Estudiantes, docentes, investigadores, personal administrativo, directivos y demás personas vinculadas a las actividades institucionales.

5.2 Personas vinculadas mediante relaciones laborales, contractuales o de formación

Trabajadores, contratistas, proveedores, personal de empresas contratistas, practicantes, pasantes, aprendices y demás personas que desarrollen actividades para o en la Institución.

5.3 Graduados

Personas que hayan culminado sus procesos de formación en la Institución y mantengan relación con esta en el marco de las actividades institucionales.

5.4 Aliados y sector educativo

Instituciones educativas, organizaciones, empresas, entidades públicas y privadas y demás aliados con los cuales la Institución desarrolle actividades, convenios o proyectos.

5.5 Comunidad y demás grupos relacionados

Personas u organizaciones que, en razón de sus relaciones con la Institución, puedan verse involucradas en acciones relacionadas con el objeto de esta Política**.**

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

6. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1 IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la presente Política se desarrollará mediante planes de acción, programas, protocolos, procedimientos y demás instrumentos institucionales, de acuerdo con las competencias de las áreas responsables y con los recursos disponibles.

Las acciones se organizarán, entre otros, a través de los siguientes ejes estratégicos:

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:

a) 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 y propiciar espacios para a socialización, divulgación y fortalecimiento de manera interdisciplinar de las iniciativas que se generen al interior de las escuelas y programas.

b) 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.

c) Gestionar la conformación de semilleros o cátedras específicas sobre masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad del cuidado, dirigidos también a hombres.

d) 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.

e) Promover prácticas y estrategias que valoren y respeten la diversidad sexual, el enfoque de género y el enfoque de derecho en todas las actividades relacionadas con las funciones sustantivas de la universidad, generando mecanismos para el respeto de estos y el reconocimiento de todas las identidades y expresiones de género.

f) 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.

g) Disponer presupuesto y recursos humanos permanentes garantizados en la planeación anual de actividades académicas que contribuyan a mitigar las barreras de género y fortalecer el enfoque de género mediante las funciones sustantivas de la universidad.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

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

a) Promover la participación con enfoque de género en los diferentes escenarios consultivos y de toma de decisiones de la institución.
b) 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.
c) Revisar y adecuar las normas y reglamentos frente a procesos disciplinarios y sancionatorios para garantizar espacios libres de violencias y discriminación.
d) 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.
e) 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 discriminación producto de estereotipos de género y los asociados a identidades u orientaciones sexuales no hegemónicas
f) 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.
g) Promover cambios para la transformación de la cultura organizacional que impacten las diferentes áreas de la Universidad.
h) Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en los diferentes espacios académicos y administrativos y facilitar de manera permanente formación en torno a su uso y la implementación de prácticas que lo sustenten
i) Promover la equidad de género en la vinculación laboral en la universidad a partir de los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal
j) Facilitar la formación permanente del personal docente y administrativo en materia de equidad de género y diversidades sexuales.
k) Incluir en los espacios de inducción y reinducción tanto a colaboradores como a comunidad estudiantil, los temas de género reforzando nuestro compromiso institucional con un entorno educativo y laboral seguro y libre de violencias de género.
l) Disponer presupuesto y recursos humanos permanentes garantizados en la planeación anual de actividades que contribuyan a fortalecer el enfoque de género mediante las actividades admirativas y estratégicas de la institución

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:

a) 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.
b) 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.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

c) En línea con lo anterior, la institución se compromete a garantizar mediante la implementación de mecanismos de detección oportuna, el reconocimiento del nombre identitario de los y las graduandos durante las ceremonias de grado, sin perjuicio de las condiciones legales para emitir los títulos profesionales donde aparecerá el nombre del graduado de acuerdo con la información registrada en su documento de identificación al momento de la graduación.
d) 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
e) 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.
f) 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.
g) 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.

a) Implementar y actualizar de manera permanente el protocolo de atención de casos de violencia basada en género y cualquier tipo de discriminación.
b) 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.
c) 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 como la incorporación de baños neutros y espacios comunes conforme a la identidad de género autoidentificada.
d) Disponer presupuesto y recursos humanos permanentes garantizados en la planeación anual de acciones que contribuyan a la prevención, detección y atención de violencias basadas en género.

6.2 SEGUIMIENTO

La implementación de la Política será objeto de seguimiento periódico por parte de las instancias responsables, de acuerdo con sus competencias.

El seguimiento permitirá:

a) Verificar el avance de las acciones previstas.
b) Identificar barreras y oportunidades de mejora.
c) Analizar los resultados de los indicadores definidos.
d) Identificar brechas o riesgos institucionales relacionados con equidad, género, diversidad y violencias.
e) Formular acciones de mejora cuando sean necesarias.
f) Generar los reportes institucionales y aquellos requeridos por las autoridades competentes.

La información derivada del seguimiento deberá gestionarse de acuerdo con las normas de protección de datos personales, confidencialidad y reserva aplicables. Adicionalmente, el documento de política será revisado y actualizado cada dos años

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".

cuando se harán los ajustes conforme la reglamentación nacional, internacional e institucional vigentes al momento de la revisión. sin perjuicio de que se modifique conforme las necesidades o reglamentaciones nuevas que se emitan.

6.3 EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO CONTINUO

La Política será evaluada periódicamente para determinar su pertinencia, eficacia y necesidad de actualización, considerando los resultados del seguimiento, los cambios normativos, las condiciones institucionales y las necesidades identificadas en la comunidad universitaria.

La actualización deberá considerar, entre otros, los cambios en el marco jurídico, las disposiciones de las autoridades competentes, los resultados de los diagnósticos institucionales y las oportunidades de mejora identificadas.

6.3.1 INDICADORES DE DESEMPEÑO

Los indicadores asociados a la Política serán definidos y actualizados de acuerdo con los objetivos institucionales, los planes de acción y las disposiciones aplicables. Para la vigencia actual, se definen como indicadores:

- Porcentaje de atención y cumplimiento de las etapas del protocolo de atención a casos de violencias basadas en género.
- Número de acciones asociadas a las diferentes estrategias de los ejes propuestos para la implementación de la política

El número de reportes o casos no será utilizado de manera aislada como indicador de éxito o fracaso de la Política, sino que deberá analizarse junto con las acciones de prevención, conocimiento de las rutas, condiciones de reporte, gestión institucional y demás variables pertinentes.

6.3.2 PLANES DE MEJORAMIENTO

Los resultados del seguimiento y evaluación podrán dar lugar a acciones de mejora, para las cuales se definirán, según corresponda, responsables, actividades, plazos, mecanismos de seguimiento, evaluación de eficacia y cierre, de acuerdo con el procedimiento institucional de mejoramiento continuo.

7. VIGENCIA

La presente Política rige a partir de su aprobación por la instancia institucional competente y permanecerá vigente hasta su modificación o derogatoria.

"Este documento es propiedad intelectual del POLITECNICO GRANCOLOMBIANO, se prohíbe su reproducción total o parcial sin la autorización escrita de la Rectoría. TODO DOCUMENTO IMPRESO O DESCARGADO DEL SISTEMA, ES CONSIDERADO COPIA NO CONTROLADA".