



FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SAN JOSÉ
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

POLÍTICA DE VIOLENCIA DE GENERO

Fundación de Educación Superior San José
FUNDACION DE EDUCACION SUPERIOR
SAN JOSÉ
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA

AGOSTO DE 2022
FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SAN JOSÉ
OFICINA DE BIENESTAR

Contenido

1.	Introducción	2
2.	Marco general	3
3.	Introducción	4
4.	Leyes nacionales contenidas	5
4.1.	Obligaciones estatutarias	7
5.	Objetivos	8
5.1.	Objetivo General	8
5.2.	Objetivos específicos	8
6.	Alcance	9
7.	Alcance	9
7.1.	De Genero	9
7.2.	De Derechos	10
7.3.	De Accesibilidad	10
7.4.	De confidencialidad	10
7.5.	Debida Diligencia	10
7.6.	De Corresponsabilidad	10
7.7.	Coordinación	11
8.	Líneas estratégicas	11
8.1.	Formación desde el ámbito de la educación	11
	capacitación en violencia:	11
	Educación en la transversalización de género	11
8.2.	institucionalización	12
	Implementación de la integración de la igualdad de género en los procesos universitarios	12
	Estrategias de sensibilización	12
	Atención integral (exploración y acompañamiento psicosocial y jurídico) a víctimas de violencia de género	13
9.	Autoevaluación	13
10.	Compromisos y responsabilidades	13

1. Introducción

La Fundación de Educación Superior San José se compromete con la promoción y defensa de los derechos humanos, en especial aquellos que tienen que ver con la equidad de género. En este sentido, se establece una política que busca garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su género u orientación sexual. La presente política de equidad de género tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y no discriminación, así como erradicar cualquier forma de violencia de género en nuestra comunidad educativa. Esta política se fundamenta en los principios de justicia, igualdad, inclusión y no discriminación, y se aplicará en todas las áreas de la Fundación de Educación Superior San José, desde la selección de personal hasta la atención a estudiantes y la planificación de actividades y eventos

La política de género de la Universidad de la FESSANJOSE tiene como objetivo promover las relaciones basadas en los derechos humanos, la dignidad humana y la erradicación de cualquier comportamiento que conduzca al mantenimiento de la desigualdad de género en el sector educativo, promoviendo así el fortalecimiento de las características biopsicosociales y los enfoques culturales. Por ello, la Junta y el Rectorado se comprometen a velar por la aplicación y pertinencia de la política de igualdad de género, así como a revisar anualmente su contenido, adaptándolo a la naturaleza y circunstancias de sus actividades con el fin de desarrollar recomendaciones actuales. necesidades. La agencia trabaja para prevenir y gestionar los muchos desafíos asociados con la violencia de género para responder de manera efectiva, no crear espacio para la revictimización o nuevas vulnerabilidades, y para mantener un entorno caracterizado por la confianza. La normalización de muchas formas de violencia de género en Colombia tiene aspectos culturales, históricos y sociopolíticos. En este sentido, la política incluye el concepto de violencia estructural¹ para resaltar la forma en que se reproduce en las instituciones públicas y privadas. A través de la acción y/o la inacción, crean relaciones que naturalizan el uso de la violencia relacional en la vida cotidiana. La política de igualdad de género de la Universidad El Bosque está en línea con el

marco legal existente en la materia y debe ser adoptada por toda la comunidad académica y administrativa. Por lo tanto, está disponible para cualquiera que esté dispuesto a consultarlo y tomará medidas para socializarlo e implementarlo.

2. Marco general

2.1. Marcos regulatorios internacionales y nacionales

El gobierno colombiano ha establecido un marco normativo para cumplir con los estándares internacionales sobre los derechos de las mujeres en las instituciones de educación superior. Esto implica que las universidades tienen la responsabilidad de crear un ambiente seguro para que las mujeres puedan desarrollar sus capacidades y proyectos de vida. Estas normas exigen que las universidades adopten medidas efectivas para reducir la violencia contra las mujeres. Colombia ha ratificado varios instrumentos y procesos internacionales para eliminar la discriminación contra las mujeres y ha promulgado la Ley 1257 de 2008 para garantizar una vida libre de violencia para todas las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. La ley establece la necesidad de sensibilizar y actuar a través de medidas pedagógicas, culturales y normativas; De acuerdo con esta ley, es obligatorio que se lleven a cabo acciones que fomenten la conciencia y la acción para combatir la violencia de género. También se debe fomentar el conocimiento y la promoción de las leyes y jurisprudencias nacionales e internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres. Además, se requiere establecer una política interna que brinde una guía precisa a la comunidad sobre los procedimientos necesarios para prevenir, atender y proteger a las mujeres contra la violencia de género, en ámbitos del trabajo y la educación, es deber del Estado y de las universidades, que como instituciones públicas o privadas para el ejercicio de los derechos. la educación, debe promover un ambiente de adecuada protección para toda la comunidad académica, especialmente las mujeres en ella (estudiantes, profesoras, administradoras y otras). Otro elemento de discriminación es el rechazo a la orientación sexual y la identidad de género no normativas. En este contexto, se

debe utilizar la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Orientación Sexual e Identidad de Género (2008), que afirma el derecho a la no discriminación y condena la violencia, el acoso, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio. De acuerdo con este instrumento, esto significa: (a) garantizar que los estudiantes, el personal y los docentes tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones y de igual trato en el sistema educativo sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, y (b) intervenir para combatir los prejuicios, o actitudes y prácticas discriminatorias. Al desarrollar esta política, reconocemos y participamos en la tarea de tomar las medidas necesarias para proteger los derechos de las personas. Damos la bienvenida a la legislación internacional y nacional, especialmente el principio 16 de los Principios de Yogyakarta, para promover la educación.

3. Introducción

La Fundación de Educación Superior San José se compromete con la promoción y defensa de los derechos humanos, en especial aquellos que tienen que ver con la equidad de género. En este sentido, se establece una política que busca garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su género u orientación sexual. La presente política de equidad de género tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y no discriminación, así como erradicar cualquier forma de violencia de género en nuestra comunidad educativa. Esta política se fundamenta en los principios de justicia, igualdad, inclusión y no discriminación, y se aplicará en todas las áreas de la Fundación de Educación Superior San José, desde la selección de personal hasta la atención a estudiantes y la planificación de actividades y eventos

La política de género de la Universidad de la FESSANJOSE tiene como objetivo promover las relaciones basadas en los derechos humanos, la dignidad humana y la erradicación de cualquier comportamiento que conduzca al mantenimiento de la desigualdad de género en el sector educativo, promoviendo así el fortalecimiento de las características biopsicosociales y los enfoques culturales. Por ello, la Junta y

el Rectorado se comprometen a velar por la aplicación y pertinencia de la política de igualdad de género, así como a revisar anualmente su contenido, adaptándolo a la naturaleza y circunstancias de sus actividades con el fin de desarrollar recomendaciones actuales. necesidades. La agencia trabaja para prevenir y gestionar los muchos desafíos asociados con la violencia de género para responder de manera efectiva, no crear espacio para la revictimización o nuevas vulnerabilidades, y para mantener un entorno caracterizado por la confianza. La normalización de muchas formas de violencia de género en Colombia tiene aspectos culturales, históricos y sociopolíticos. En este sentido, la política incluye el concepto de violencia estructural¹ para resaltar la forma en que se reproduce en las instituciones públicas y privadas. A través de la acción y/o la inacción, crean relaciones que naturalizan el uso de la violencia relacional en la vida cotidiana. La política de igualdad de género de la Universidad El Bosque está en línea con el marco legal existente en la materia y debe ser adoptada por toda la comunidad académica y administrativa. Por lo tanto, está disponible para cualquiera que esté dispuesto a consultarlo y tomará medidas para socializarlo e implementarlo.

4. Leyes nacionales contenidas

Teniendo en cuenta la ley 1257 de 2008, es necesario fomentar y orientar los cambios culturales de la siguiente manera:

- Incluir formación sobre el respeto a los derechos, la libertad, la autonomía y la igualdad en los cursos de derechos humanos.
- Facilitar el acceso de las mujeres a espacios productivos que no sean tradicionales para ellas.
- Desarrollar políticas y programas que promuevan la sensibilización, formación y educación sobre la violencia contra la mujer en el sector educativo, particularmente entre docentes, estudiantes, madres y padres.
- Promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.

- Diseñar e implementar medidas de prevención y protección para evitar que las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia abandonen la escuela
- Promover la participación de las mujeres en programas de cualificación y formación profesional no tradicionales, especialmente en ciencias básicas y aplicadas.
- Generar Campañas para eliminar toda discriminación y violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.

La ley también define las medidas mínimas a tomar si en el ámbito educativo surge el conocimiento de un determinado tipo de violencia contra la mujer.

- Acceso inmediato y gratuito a orientación especializada, asesoría jurídica y asistencia técnica jurídica desde el momento en que se conocen los hechos de maltrato.
- recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre sus derechos y los mecanismos y procedimientos previstos en esta ley y demás normas reglamentarias concordantes.
- Al recibir asistencia médica, jurídica o social relacionada con sus datos personales, mantenga en reserva su identidad
- Obtener ayuda médica, psicológica o espiritual
- Adquirir el compromiso de no repetir conductas que constituyan abuso
- Decidir voluntariamente si puede confrontar al agresor en cualquier ámbito asistencial y procedimiento administrativo, judicial o de otro tipo.
- Tramitar las denuncias de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer de conformidad con la ley

Las niñas o niños menores de 18 años deben cumplir con los artículos 5, 8 y 15 de la Ley N° 1146 de 2007 “Prevención de la Violencia Sexual y Atención Integral a la Niñez y Adolescencia”. Esto significa áreas específicas de responsabilidad.

- Identificar factores que contribuyan al reconocimiento temprano, prevención, autodefensa, detección y denuncia de estudiantes que puedan ser víctimas de violencia sexual dentro y fuera de las instituciones educativas.

- Incluir en su currículum a profesores de educación sexual que pongan especial énfasis en el respeto a la dignidad y los derechos de los menores para ayudar a prevenir las conductas prescritas por la ley.
- En efecto, el artículo 15 del Código impone un deber especial a los docentes de denunciar ante las autoridades competentes “cualquier acto o indicio de violencia o abuso sexual contra los niños y jóvenes.
- Asimismo, aprobamos la Ley No. 1010 de 2006 para la mujer en cargos académicos y administrativos, que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. Estamos comprometidos a detener el abuso laboral.

4.1. Obligaciones estatutarias

Según el decreto El artículo 1 Legislativo N° 4798 de 2011 determina funciones específicas de los directores de las instituciones educativas, que resultan del mandato de la Ley N° 1257 de 2008, así:

- Involucrar a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para que puedan vivir una vida libre de violencia.
- Crear un ambiente educativo libre de violencia y discriminación que reconozca y valore las capacidades de las mujeres de manera diferente
- Promover la independencia y libertad de las niñas, jóvenes y mujeres para tomar sus propias decisiones y participar activamente en diversas actividades educativas para tomar decisiones que sean en su mejor interés.
- Acceso garantizado a información relevante y oportuna para reclamar los derechos de las mujeres
- Formación garantizada para conocer y ejercer los derechos humanos sexuales y reproductivos
- Orienta y acompaña a niñas, jóvenes y adultos jóvenes en situación de violencia de género para brindar atención integral y restituir sus derechos.

- Reconocer y desarrollar estrategias para prevenir, formar y proteger el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el marco de la autonomía.
- Coordinar esfuerzos intersectoriales integrales para poner fin a la violencia contra las mujeres.

También se desprende del artículo 6 de la misma orden ejecutiva que las instituciones de educación superior deben tomar medidas

- Desarrollar estrategias que promuevan la sensibilización y formación de la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, sobre la prevención de la violencia contra la mujer.
- Incluir mecanismos en el proceso de selección, admisión y registro que aseguren que las mujeres maltratadas tengan acceso a oportunidades académicas y fomenten su persistencia.

5. Objetivos

5.1. Objetivo General

De acuerdo con el enfoque biopsicosocial y cultural de la Universidad El Bosque y su orientación estratégica en salud y calidad de vida, implementar procesos que promuevan la igualdad y prácticas inclusivas, reconociendo las perspectivas de género, para promover nuevas relaciones basadas en los derechos y la dignidad humanos.

5.2. Objetivos específicos

- Tomar medidas concretas para eliminar cualquier desigualdad de género en la educación a través de la promoción de la educación y los derechos humanos.
- Tomar medidas concretas para eliminar cualquier desigualdad de género en la educación a través de la promoción de la educación y los derechos humanos.

- Crear un centro de pensamiento y acción sobre la igualdad de género y promover el proceso de responsabilidad social en el ámbito académico, la igualdad de género en la investigación y la educación.

6. Alcance

La política de género de la Fundación de Educación Superior San José tiene como objetivo promover la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión de todas las personas, sin importar su género, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, religión o cualquier otra característica personal. Aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, trabajadores administrativos y todas las personas que interactúan en el ambiente universitario. Esta política establece medidas efectivas para prevenir y abordar la violencia de género en el ambiente universitario, promoviendo una cultura de igualdad de género y derechos humanos. La implementación de esta política debe ser un esfuerzo conjunto de la administración universitaria, el personal docente y administrativo y la comunidad estudiantil para garantizar un ambiente universitario libre de violencia de género.

7. Alcance

7.1. De Genero

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013), el enfoque de género es una herramienta de trabajo y una categoría de análisis relacionada con el género y las variables de género que permiten identificar los diferentes roles y tareas que desempeñan hombres y mujeres en el ámbito laboral. La sociedad y los desequilibrios, relaciones de poder y desigualdades que existen entre mujeres y hombres. Puede identificar sus causas y desarrollar mecanismos para abordar estas deficiencias. En la construcción, proceso y evaluación de la acción individual y colectiva que se desarrolla con la población universitaria, cobra importancia el enfoque de género porque puede visibilizar, cuestionar y desvirtuar la subordinación de las mujeres y las mujeres. A veces se revelan diversas formas de violencia y se necesitan medidas para promover su empoderamiento y autonomía.

7.2. De Derechos

El enfoque de derechos parte de la idea de que los derechos humanos de todas las personas son universales, inalienables e indivisibles, sin discriminación por motivos de raza, género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o condición social. Establece que todas las personas son titulares de derechos y por lo tanto pueden reclamar estos derechos frente a otras personas, instituciones o naciones (President's Commission on Human Rights, 2014). Además, considera la promoción de políticas institucionales dirigidas a que las personas puedan reclamar sus derechos y participar activamente en el desarrollo social.

7.3. De Accesibilidad

Se refiere al principio de universalidad, que tiene como objetivo hacer que las actividades, estrategias y políticas de transversalización de género sean accesibles para todos en el mundo académico y en las que participen activamente.

7.4. De confidencialidad

Se refiere a la confidencialidad de la información que los particulares tienen derecho a los datos personales no públicos, que las instituciones estatales y privadas están obligadas a garantizar, especialmente en casos relacionados con violencia de género. Garantizar la seguridad de las víctimas.

7.5. Debida Diligencia

Esto se relaciona con la responsabilidad de las universidades de tomar acciones para prevenir la violencia de género y detectar, identificar, investigar y sancionar las formas de violencia de género que ocurren en el ámbito institucional. Las acciones y/o estrategias de intervención deben implementarse de manera pronta, independiente, objetiva y exhaustiva con la participación de las víctimas.

7.6. De Corresponsabilidad

Esto se relaciona con la responsabilidad de las universidades de tomar acciones para prevenir la violencia de género y detectar, identificar, investigar y sancionar las formas de violencia de género que ocurren en el ámbito institucional. Las acciones y/o estrategias de intervención deben implementarse de manera pronta, independiente, objetiva y exhaustiva con la participación de las víctimas.

7.7. Coordinación

Son acciones claras que se deben realizar con las diversas estructuras de la universidad para poder implementar la línea estratégica en la política.

8. Líneas estratégicas

8.1. Formación desde el ámbito de la educación.

Desarrollar la capacidad académica para mantener relaciones sociales basadas en los derechos humanos, resignificando los procesos culturales habituales que contribuyen a la perpetuación de la desigualdad y la violencia. El proceso de aprendizaje desde la perspectiva de la igualdad permite repensar el proceso de convivencia y fortalecer la construcción de ciudadanía desde la lógica de los derechos humanos.

capacitación en violencia:

- Educar a los líderes de éxito estudiantil, secretarios académicos y miembros de los comités de convivencia sobre el tema y las formas de manejar situaciones de violencia de género.
- Temas principales del seminario de humanidades para profesores y estudiantes.

Educación en la transversalización de género

- El currículo empodera a los líderes para integrar las perspectivas de género y derechos humanos en el desarrollo del currículo

- Brinda capacitación a jefes de unidades académicas y administrativas, facultades y departamentos para apoyar la integración y desarrollo de la política de género de la FESSANJOSE

8.2. institucionalización

Como parte de la implementación de esta política, se deben revisar y atender varios procesos en el marco institucional de la universidad para dar respuesta a la normatividad existente y consolidar las metas planteadas.

Implementación de la integración de la igualdad de género en los procesos universitarios

- Revisar los estatutos, políticas y reglas de la FESSANJOSE de acuerdo con los principios y lineamientos de esta política (esto debe incluir todos los espacios de interacción con la comunidad, incluidos los espacios virtuales).
- Desarrollar el proceso cognitivo.
- Fácil implementación de políticas

Estrategias de sensibilización

Ofrecen estrategias para cambiar las percepciones, ganándolas a través de los sentimientos (emociones), cambiando así la acción comunitaria.

- Implementar estrategias de género y estereotipos sexuales para prevenir la discriminación, estigmatización y violencia de género.
- Promover un lenguaje inclusivo en los documentos de la agencia.
- Estrategias de difusión del marco legal y derechos de las víctimas.
- Estrategias de comunicación especiales

Atención integral (exploración y acompañamiento psicosocial y jurídico) a víctimas de violencia de género

- Desarrollar rutas de protección, divulgación, atención y seguimiento integral a las víctimas de violencia de género dentro de la comunidad educativa.
- Entrega de rutas destinadas a directivos en el ámbito laboral y educativo.
- Formación en activación de rutas.

9. Autoevaluación

En la Fundación de Educación Superior San José, existe una implementación de autoevaluación la cual se aplica cada dos años, como proceso de articulación y mejoramiento continuo, con cada asunto en la FESSANJOSE, entre ellos la detección y prevención de casos de violencia de genero.

10. Compromisos y responsabilidades

La Fundación de Educación Superior San José, debe ser asumida por toda la comunidad educativa, pero principalmente por el comité institucional FESSANJOSE, el cual estará conformado por dos personas designadas por vicerrectoría, un representante de la Oficina de Talento Humano, representante de Bienestar Institucional, representante estudiantil, representante docente e invitados expertos como abogados, psicólogos, médicos, entre otros, el cual realizara la remisión, análisis, atención inicial, orientación integral de cada caso y se escala cada caso a las instancias correspondientes (Vicerrectoría, decanaturas, Talento Humano y entidades externas), los cuales serán responsables de las acciones y las medidas que se deban tomar frente a cada caso, estas será reportadas al comité el cual realizara el seguimiento y cierre de cada caso.

De la misma manera, el comité actuará como un órgano asesor para todas las universidades afiliadas, así como un órgano de evaluación para la implementación de políticas. Los estudiantes, el personal académico, el personal administrativo y las comunidades vecinas participarán activamente en el proceso de concesión del modelo de convivencia propuesto bajo el enfoque de derechos de

esta política y, por lo tanto, también serán responsables de su cumplimiento como asesores permanentes del día a día. proceso de día.



FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SAN JOSÉ
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA