

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.8.1-OD27
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO	Página: 1 de 9

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

1.- ALCANCE

La política de equidad de género de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR - UNICUCES** es aplicable a todos los trabajadores, contratistas, colaboradores de la institución, a la comunidad académica y a la sociedad en general.

En el marco de las relaciones de la institución los principios, estrategias y demás componentes de esta política deben ser aplicados y respetados por todas las personas a quien va dirigido este documento, mientras dure la relación que da lugar a la interacción con la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR - UNICUCES**

2.- DEFINICIONES

Equidad: *“Este sentido amplio del concepto de equidad, que le da nombre a esta política pública nacional, adopta las nociones de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una igualdad orientada por las diferencias. Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que el Estado debe garantizar el acceso, goce y ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades para unos y otros”*

Género: La UNESCO lo define como: *“Por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”*.

Por otro lado, la Fundación Surt, lo define así: *“Se llama género al producto de representaciones, espacios, características, prácticas y expectativas que se asignan a los hombres y a las mujeres a partir de su diferencia biológica, y que, sin serlo, se presentan como si fueran consecuencia natural de la misma. Aunque este concepto suele asociarse a la mujer, el género no debe entenderse en clave femenina: identifica las diferencias sociales y culturales adjudicadas a hombres y mujeres y, por consiguiente, afecta a ambos”*

Equidad de Género: El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola FIDA, define Equidad de Género, de la siguiente manera: *“se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”*⁵

Además, la Fundación Surt la define como: *“refiere a la imparcialidad en el tratamiento por género, que puede ser tratamiento igualitario o tratamiento que sea diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En este sentido, el concepto de equidad de género posibilita la adopción de medidas encaminadas a corregir las desigualdades de hecho que afecten a las mujeres: medidas de*

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.8.1-OD27
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano	Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO	Página: 2 de 9

acción positiva, recogidas en la práctica jurídica a través de lo que se denomina Derecho antidiscriminatorio”.

3.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

Igualdad y no Discriminación: Este además de ser un principio, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política Colombiana.

“En derecho cuando se habla de igualdad y no discriminación se refiere a que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades”.

“Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y EMPRESAS públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación».

También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”

“Desde el punto de vista holístico, si bien no existe una única fuente para estas conclusiones, podríamos resumir los retazos de definición coherentes del concepto de igualdad de trato o no discriminación que existen en el derecho internacional de la siguiente manera:

- *No todas las diferencias de trato son discriminatorias o bien la igualdad no significa trato idéntico.*
- *Una distinción es discriminatoria (a) si no tiene justificación objetiva y razonable o si no persigue un fin legítimo; o (b) si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre el fin y los medios empleados para lograrlo.*
- *Al menos cuando se trate de distinciones fundadas en la raza (incluyendo el color de la piel y el origen nacional o étnico), el sexo y la religión, será más difícil establecer la legitimidad del fin y la razonabilidad de la relación entre el fin y los medios empleados para lograrlo.*
- *Las creencias tradicionales o prejuicios locales no se aceptan como justificación razonable de un trato diferente.*
- *El propósito o intención discriminatorio no es un requisito de la discriminación.*
- *Las preferencias podrían ser discriminatorias si tienen el efecto de menoscabar la igualdad.*
- *La no discriminación se aplica a todos los actos estatales, independientemente de si dichos actos son exigidos por el derecho internacional.*
- *Las medidas especiales o acciones afirmativas serán coherentes con la igualdad o no discriminación siempre y cuando: se apliquen con el consentimiento de los miembros del grupo; se adopten con la finalidad exclusiva de lograr la igualdad; sean temporales; se descontinúen cuando se haya alcanzado el objetivo; no entrañen la mantención de estándares desiguales o separados.*

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA		Código: 18-18.8.1-OD27
	CENTRO SUPERIOR		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano		Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO		Página: 3 de 9

Las medidas positivas del Estado y, en ciertos casos, la acción afirmativa o trato preferencial, son necesarias, en ocasiones, con el fin de que el Estado pueda cumplir con su obligación de respetar la igualdad.

- La necesidad de medidas positivas del Estado se puede ampliar a la protección de las personas de impedimentos a la igualdad impuestos por terceros particulares”.

Interculturalidad: *“La “interculturalidad” se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.”*

Reconocimiento de la diversidad: *“Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características”.*

“La diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad y un factor clave de su desarrollo. Colombia es un país reconocido por su compleja y rica diversidad cultural que se expresa en una gran pluralidad de identidad y de expresiones culturales de los pueblos y comunidades que forman la nación. Como lo plantea la Unesco, la diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad, patrimonio común que debe valorarse y preservarse en provecho de todos, pues crea un mundo rico y variado, que acrecienta la gama de posibilidades y nutre las capacidades y los valores humanos, y constituye, por lo tanto, uno de los principales motores del desarrollo sostenible de las comunidades, los pueblos y las naciones”.

Autonomía y empoderamiento: *“Cuando se habla de empoderamiento se hace referencia a la autonomía en la toma de decisiones, la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones, englobando estos conceptos a nivel personal y colectivo. Este principio busca que las mujeres actúen con libertad de movimiento y de acción sobre sus propias vidas, para tener una mejor estabilidad emocional, laboral, económica, educativa, para poder enfrentar las situaciones a las que se tienen que enfrentar a diario con mayor firmeza”.*

Participación: *“Fomentar la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones y fortalecer el reconocimiento de sus diferentes formas organizativas.*

Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones, pues se evidencian limitaciones en espacios y mecanismos para la participación social, cultural y política de las mujeres”.

Corresponsabilidad: *“La política debe lograr un compromiso de la EMPRESA en promover la inclusión de distintas acciones en su interior que lleven a alcanzar una mayor participación equilibrada en órganos de dirección y consejos administrativos, así como un mayor equilibrio en la diversificación profesional para favorecer el acceso y promoción de las mujeres a sectores y ocupaciones que tradicionalmente presentan un déficit de presencia femenina. La implementación de este principio en la política pública de género conduce a una modificación de las estructuras sociales que permite el desarrollo y el*

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA		Código: 18-18.8.1-OD27
	CENTRO SUPERIOR		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano		Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO		Página: 4 de 9

crecimiento de la economía del país, se garantiza una mayor estabilidad laboral y participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito político”.

4. VINCULACIÓN DE LENGUAJE INCLUYENTE

La implementación del lenguaje incluyente adquiere gran relevancia en la sociedad, debido a su función incesante de permitir un adecuado uso de expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como al masculino, toda vez que se requiera hacer referencia a ambos ya que por tradicionalismo lingüístico existe sexismo idiomático que de tiempo atrás, trae afirmaciones o calificativos masculinos aun cuando el referente sea de género femenino.

Se puede decir que la esencia misma del lenguaje no es sexista, lo que lo pone en esta posición es su utilización; de ahí la importancia de reconocer que si se hace un uso adecuado del mismo se está contribuyendo a la igualdad y a la visibilización de la mujer.

Así las cosas, se mencionan los siguientes beneficios que estimulan la utilización del lenguaje incluyente como principio activo de la equidad de género. Al reconocer que el lenguaje es una expresión del pensamiento, al incluirlo en las expresiones cotidianas se está dando el debido protagonismo social a la mujer, lo que a su vez permite cerrar la brecha existente entre ambos géneros. Dado lo anterior, permite sensibilizar a la sociedad en la deconstrucción de estereotipos y prejuicios de género, permitiendo transformar o desaparecer cualquier tipo de violencia simbólica entre ambos géneros.

Del mismo modo, cuando se utiliza un adecuado lenguaje incluyente se propende por el reconocimiento y empoderamiento de la mujer, transformando roles estereotipados y asignando de forma directa e inmediata la oportunidad de ser nombrada como sujeta de derecho.

Por lo anterior, mediante la presente política se cita el lenguaje incluyente que da lugar al reconocimiento de género en términos de equidad y derechos.

4.1. Plurales poblacionales incluyentes

Utilizar de manera correcta los plurales, evitará expresiones sexistas arraigadas al lenguaje tradicional. Se recomienda priorizar el empleo del femenino y luego el masculino; sin embargo, en caso de ser necesario repetir varias veces ambos géneros, entonces se ha de utilizar expresiones de tipo neutro. Algunos ejemplos para tener en cuenta:

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR		Código: 18-18.8.1-OD27
	Gestión de Talento Humano		Versión: 01
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO		Emisión: 06-11-2024
			Página: 5 de 9

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los niños	La niñez, la población infantil, la infancia
Los jóvenes	La juventud o la población juvenil
Los ancianos, los adultos mayores	Las personas adultas mayores, la población adulta mayor, las personas con edades entre
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los colombianos	La población colombiana, la población del país

4.2. Plurales laborales incluyentes:

Frente a este tipo de manifestaciones verbales, es muy usual generalizar el lenguaje desde lo masculino. Sin embargo, para una correcta utilización se recomiendan expresiones como:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica
Los trabajadores de la Supersolidaria	La población funcionaria de la Supersolidaria, el funcionariado, las funcionarias y los funcionarios.
Los servidores de la Supersolidaria	La planilla de la Supersolidaria, los servidores y servidoras, quienes laboran en la Supersolidaria
Los gestores	Las personas encargadas de las gestiones

4.3. Plurales incluyentes del sector empresarial

En asuntos relacionados con la economía, es frecuente evidenciar un lenguaje excluyente que se debe corregir. Algunos ejemplos para su debida utilización:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los oferentes	Las personas oferentes
Los empresarios	El sector empresarial, la comunidad empresarial
Los clientes	La clientela
Los proveedores interesados	Las personas proveedoras, la parte interesada en la provisión del servicio, las empresas proveedoras
Los deudores	La parte deudora o las personas deudoras

4.4. Plurales sociales incluyentes

El objetivo principal del lenguaje incluyente es reconocer el protagonismo de la mujer dentro de la sociedad, permitiendo realizar procesos de transformación cultural, donde se reconozca lo femenino y se desvirtúe el costumbrismo sexista de expresiones sociales

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.8.1-OD27
		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO	Emisión: 06-11-2024
		Página: 6 de 9

masculinas. Las siguientes son algunas frases guía, para una adecuada utilización del lenguaje incluyente a nivel social:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los derechos del hombre	Los derechos humanos, los derechos de la humanidad, los derechos de las personas
Los derechos de los niños	Los derechos de las niñas y los niños, los derechos de la niñez
El hombre o los hombres	La humanidad, las personas, la población, la especie humana, hombres y mujeres o mujeres y hombres
Los padres de familia	Los padres y madres de familia, las personas responsables del hogar
Los vecinos	La vecindad, la comunidad, la población, la gente vecina de
Los profesores o los docentes	El profesorado, el personal docente, la comunidad docente

4.5. Nombres abstractos

Se conoce como nombres abstractos aquellos cargos o profesiones compuestos por grupos de hombres y mujeres, que no refieren un género en particular. Algunos ejemplos que ayudan a identificar estos casos son

<i>Lenguaje excluyente</i>	<i>Lenguaje incluyente</i>
Los redactores	La redacción
Los directores regionales	Las direcciones regionales
Los gestores	Las gestiones
Los jefes	Las jefaturas
Los coordinadores	El equipo coordinador o la coordinación
Los gerentes	La gerencia o el grupo gerencial
Los miembros	La membresía
Los políticos	La clase política
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los demás	El resto, las personas restantes, las demás personas
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica

5.- ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Teniendo en cuenta, que todo lo enunciado en el presente documento no puede quedarse en una mera expectativa, se proponen las siguientes estrategias encaminadas a poner en práctica la política de equidad de género y garantizar su implementación en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR – UNICUCES**.

5.1. Igualdad de oportunidades: se debe propender por la igualdad de oportunidades en lo laboral para todos los funcionarios y contratistas.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA		Código: 18-18.8.1-OD27
	CENTRO SUPERIOR		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano		Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO		Página: 7 de 9

Se puede tener en cuenta en este aspecto, lo siguiente: En el momento de la publicación de las convocatorias, no utilizar expresiones dirigidas únicamente a un grupo de la población, por ejemplo “se busca mujer o se busca hombre “en su lugar, es recomendable utilizar la expresión “se busca persona...”.

En el momento de la valoración de las hojas de vida, es recomendable evitar ser influenciado, no se debe descartar a una persona por su sexo no estar asociado a lo que estamos acostumbrados a asociar, por ejemplo, un cargo de secretaria siempre debe ser mujer debe ser eliminado del contexto del enfoque de equidad de género, de manera tal que se evalúen las capacidades técnicas y la experiencia profesional, sin importar el sexo de quien las posea.

Evitar en las entrevistas, realizar preguntas de índole personal que sean consideradas un elemento para rechazar a una persona, como por ejemplo si una mujer desea tener hijos o si un hombre es padre soltero.

5.2. Conciliación de la vida familiar y laboral: se refiere a hacer compatible la vida familiar, el tiempo personal, el tiempo social y el laboral. La Empresa conoce la importancia de esta conciliación, por lo cual ha venido adoptando ciertas estrategias desde Talento Humano en este tema, para así facilitar y que el funcionario encuentre un equilibrio en todas las actividades que realiza.

5.3. Velar por una buena organización del tiempo: está ligada con la anterior estrategia, hace referencia al respeto de los horarios laborales existentes en la Empresa y en el caso de los contratistas que se vele por esa conciliación entre la vida laboral y la familiar.

5.4. Fomento en la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones: La Empresa conoce la importancia de la participación de la mujer en cargos Directivos, es por este que siempre propende porque la mujer sea participe de la toma de decisiones y es por esto que los cargos Directivos son ocupados tanto por mujeres como por hombres.

5.5. Importancia de la educación para el progreso: se refiere al aprendizaje continuo y la constante capacitación en temas que son de vital para el ejercicio de las funciones en la Empresa y en cualquier otro ámbito, es por esto por lo que la Empresa realiza y ejecuta un plan de capacitación para cada vigencia, utilizando como insumo las necesidades que los mismos funcionarios manifiestan en las encuestas realizadas.

5.6. Utilizar un lenguaje apropiado en aplicación al enfoque de género: en este sentido se pueden aplicar diferentes estrategias:

- Cuando nos referimos a la profesión de una persona es recomendable que, en lugar de atribuirle un significado masculino se utilice su forma femenina si la persona es del sexo femenino: por ejemplo: la abogada, la economista, la contadora.
- Cuando nos referimos en lenguaje verbal a un cargo, utilizar su forma femenina si es una mujer quien ocupa dicho cargo, por ejemplo: La Secretaria General, La Secretaria, La profesional Especializada; sin perjuicio de utilizar la verdadera denominación del cargo de la planta de personal.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA		Código: 18-18.8.1-OD27
	CENTRO SUPERIOR		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano		Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO		Página: 8 de 9

5.7. Garantizar la igualdad salarial: La escala salarial se debe fijar de acuerdo al cargo ocupado por cada funcionario, en este sentido sin discriminación de sexo, edad, raza, etc.

5.8. Mostrar y fomentar actitudes para la igualdad: Las medidas, estrategias, políticas de Talento Humano, flexibilización de la jornada laboral, etc, no deben ser diferentes para hombres y mujeres, sino que se deben dirigir a ambos por igual. Así, por ejemplo, los permisos, la flexibilidad en los horarios, etc, deben ser medidas que se planteen, asuman y a las que se puedan acoger tanto hombres como mujeres, sin suponer, por ejemplo, que si un hijo debe ir al médico será la madre quien lo acompañe. Las medidas de conciliación orientadas a mejorar la distribución personal del tiempo entre el trabajo y la vida privada deben dirigirse, adoptarse y promoverse para ser usadas por hombres y mujeres por igual.

5.9. Velar por la no discriminación en la atención al cliente: la atención al ciudadano se debe realizar sin tener en cuenta sexo, raza, edad, condición de discapacidad, educación; todas las personas merecen el mismo trato.

5.10. Integrar el enfoque de equidad de género: en las políticas, planes, programas claves de la EMPRESA, para que no se quede solo plasmado en un papel, sino que su repercusión vaya más allá.

6. COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

Para la correcta implementación de las estrategias anteriormente planteadas, se creará un comité o comisión de equidad de género para realizar seguimiento de la política. Los miembros del comité serán los facultados para verificar que lo plasmado en la presente política se cumpla.

6.1. Las normas comunes a este Comité son:

- 1.- La Empresa facilitará el apoyo técnico y operativo que requieran los Comités Especiales para su adecuado funcionamiento y el cumplimiento oportuno de sus funciones;
- 2.- Los miembros de los comités cumplirán a cabalidad sus funciones y obligaciones;
- 3.- Los miembros de los comités registrarán en actas lo acontecido en las reuniones;
- 4.- Los miembros de los Comités guardarán la confidencialidad que los asuntos públicos requieran;
- 5.- Los miembros de los comités respetarán las normas y harán seguimiento a las estrategias de equidad de género.

6.2. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ:

El comité de Equidad de Género estará conformado por una persona que será el Referente de Género, quien a la vez será el coordinador del Comité y miembros representantes de todos los niveles de la Empresa.

1. Referente de Género, será un funcionario del Grupo de Talento Humano seleccionado por la alta Gerencia.
2. Dos representantes de las personas vinculadas con la Empresa mediante contrato de trabajo.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA		Código: 18-18.8.1-OD27
	CENTRO SUPERIOR		Versión: 01
	Gestión de Talento Humano		Emisión: 06-11-2024
	POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO		Página: 9 de 9

Sus miembros serán nombrados para un período de dos (2) años, renovable por un período más. El Comité se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y extraordinariamente cada vez que sea necesario.

6.3. FUNCIONES DEL COMITÉ:

- 1.- Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de la política de equidad de género.
- 2.- Asegurarse de la difusión de la Política de equidad de género y de una adecuada capacitación a los colaboradores internos y grupos de interés de la institución.
- 3.- Realizar un seguimiento a la aplicación y cumplimiento de las estrategias planteadas en la política de equidad de género.
- 4.- Administrar la política de equidad de género;
- 5.- Informar, por lo menos cada seis (6) meses al Comité Directivo sobre las tareas que le fueron encomendadas;
- 6.- Darse su propio reglamento de operación.

7.- DIVULGACIÓN Y REFORMA

La política de Equidad de Género será divulgada a todos los colaboradores de la Institución y a la comunidad en general a través de los medios digitales disponibles en la institución: correo electrónico, Facebook, página web, intranet, WhatsApp.

La política podrá ser reformada por solicitud de la institución o de los miembros del comité que la administran.

(ORIGINAL FIRMADO POR)

CARLOS AUGUSTO NARVÁEZ DÍAZ

Representante Legal

25-03-2026

Revisión: 25-03-2026

Revisión: 18-11-2025

Documento inicial: 6-11-2024

Original firmado