



**ACUERDO NÚMERO 34
CONSEJO DIRECTIVO
Julio 07 de 2020**

Por medio del cual se expide la Reglamentación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad de la Corporación Universitaria Remington

El CONSEJO DIRECTIVO de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las que le confiere el artículo 34 del Estatuto General de la institución, y

CONSIDERANDO

1. Que teniendo como base el principio de autonomía consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, por el cual las Instituciones de Educación Superior - IES cuentan con libertad de operación. Las instituciones universitarias tienen derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.
2. Que de acuerdo con lo dispuesto el numeral b) del artículo 34 del Estatuto General de la Corporación Universitaria Remington, una de las funciones del Consejo Directivo, en su calidad de máximo órgano administrativo y de dirección académica, es expedir los reglamentos de la Institución, específicamente los aplicables al personal docente y a los estudiantes y el de bienestar Institucional.
3. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y de sus resultados académicos con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.
4. Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia dispone que *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*.
5. Que mediante la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, se dictaron disposiciones con el fin de *“(…) sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”*.
6. Que la Corporación Universitaria Remington, dentro de los procesos de cumplimiento del principio de corresponsabilidad y en concordancia con la Ley 581





de 2000 que crea los mecanismos para que las autoridades otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público y para que promuevan su participación en las instancias de decisión de la sociedad civil; la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y en el privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado; la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción en relación con las formas de discriminación contra las mujeres.

7. Que la Ley General de Educación de la República de Colombia (Ley 115 de 1994) establece en el Título I, artículo 1: *“La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”*.
8. Que, en el marco de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional sobre la educación superior inclusiva, la Corporación Universitaria Remington, con base en sus principios y filosofía fundacionales de inclusión social y formación humanística que la perfilan como una institución progresista y comprometida, según su Misión institucional, en la formación integral con valores éticos y morales, soportes de la dignidad humana, la competencia ciudadana y la cualificación profesional.
9. Que la Sala General de la Corporación Universitaria Remington, a través del Acuerdo N°10 de junio 30 de 2020, adoptó la Política de Inclusión y Diversidad cuyo objeto general es *“Desarrollar prácticas institucionales orientadas hacia la consolidación de una cultura inclusiva, basadas en los valores democráticos, la civilidad y la educación para la vida, que se fundamenten en la promoción del respeto a la diversidad y contribuyan a la formación integral de las personas, el respeto y la equidad desde un enfoque de los derechos humanos la igualdad de género en la comunidad de la Corporación Universitaria Remington”*.
10. Que, en mérito de las anteriores consideraciones, el Consejo Directivo de la Corporación Universitaria Remington:

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Adoptar, para todos los estamentos de la Corporación Universitaria Remington - Uniremington, la Reglamentación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad, que aporta a la promoción de la equidad de género reafirmando la filosofía de inclusión social que transversalita nuestra historia:

1. INTRODUCCIÓN

La educación equitativa es concerniente a la educación inclusiva y los enfoques de género, se visibiliza en la capacidad de fomentar, valorar, proteger y entender las particularidades de la diversidad, así como promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad dentro de una organización intercultural en los procesos educativos. Para trascender lo estrictamente académico y curricular y enfocarse en la contribución a la construcción de una sociedad diversa y que conviva en escenarios que identifiquen las barreras y asuman sus responsabilidades para eliminarlas.





Para estar al nivel global del cambio de paradigma de la educación inclusiva a escala mundial implica que se realicen modificaciones esenciales en las culturas, mentalidades, procesos, currículos, políticas y en las prácticas educativas. Entendiendo que existen unas poblaciones de especial protección constitucional que a partir de un marco internacional debe leerse con un enfoque de género y de identidades de género, fraguando desde las instituciones educativas los cambios sociales, en los cuales se puede incidir desde los espacios educativos como escenarios relevantes para el fomento del respeto y la convivencia.

Las Naciones Unidas han declarado, desde la celebración de la Plataforma de Beijing en 1995, la equidad de género como principio fundamental a integrar en todas las políticas y programas. Bajo el paradigma del Desarrollo Humano Sostenible, y específicamente el Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS 5-, ha quedado claro a nivel internacional que no es posible la promoción del desarrollo sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

Con esta filosofía, la Corporación Universitaria Remington asume la importancia de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos organizativos, para que sea eje central de los procesos que se adelanten. Entendiendo que la prevención, promoción y atención, son acciones esenciales en la implementación de la misma.

2. OBJETIVOS

Como objetivo general de esta política, se plantea contribuir al logro de las prioridades institucionales y la misión de la institución universitaria, para la formación integral de las personas, promoviendo el respeto y la equidad desde un enfoque de derechos humanos e igualdad de género, para así avanzar en la equidad, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.

De acuerdo con lo anterior, se tendrán como esenciales los siguientes **objetivos específicos**:

1. Garantizar que la perspectiva de equidad e igualdad de género, derechos y diversidad se integre transversalmente a todas las prácticas y políticas institucionales.
2. Garantizar que la efectividad de la equidad e igualdad de género, en todas las prácticas y políticas institucionales.
3. Desarrollar una estrategia de integración del enfoque de género en la gestión de recursos humanos, integrando el principio de paridad, el enfoque de género y la corresponsabilidad.
4. Desarrollar una estrategia de integración del enfoque de género en la gestión curricular, a partir de la inclusión de las temáticas en las cartas descriptivas (esto no se refiere en ningún caso a la reforma del pensum).
5. Impulsar iniciativas de comunicación, formación y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria, estudiantes, profesores y empleados administrativos para identificar y abordar el enfoque de género y así implementar de manera efectiva la política.
6. Impulsar, promover y financiar iniciativas de Investigaciones desarrolladas con enfoque de género, estudios de género, entre otros.





7. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en el ámbito de la institución universitaria, a partir de la adopción de un modelo de atención, una ruta interna de atención que se conecta con la ruta externa y la adopción e implementación de un protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género al interior de la Corporación.

3. DEFINICIONES

Se deberá definir la ruta de atención interna a partir de la publicación de la misma en la página web institucional, en los medios internos de comunicación y el protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género al interior de la Corporación, será resultado del proceso de investigación que se está ejecutando y que acata los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva.

- **Ruta de atención:** consiste en la ruta interna que la institución establezca definiendo las instancias que deben conocer de tema y decidir. En este sentido se reconoce también como ruta, la coordinación de esta ruta interna con las autoridades locales en caso de requerirse activar las rutas de ciudad.
- **Protocolo:** Define el procedimiento de actuación, y de protección al interior de la Corporación.

4. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

Las siguientes instancias y sus Coordinadores y/o Coordinadoras harán parte activa de las acciones de transversalización e implementación de la Ruta interna de atención y del protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género al interior de la Corporación.

4.1. Observatorio de Género Equidad y Justicia – OGEJ-: Desde el año 2010 la Corporación Universitaria Remington asumió un compromiso social de generar un sistema de información sobre las desigualdades e inequidades que tienen lugar en esta región del país, caracterizada por ser un escenario altamente violento, con altos índices de pobreza, exclusión social y vulnerabilidad de derechos. Fue así como la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas asumió la coordinación del Observatorio de Género Equidad y Justicia –OGEJ-, que como una unidad académica y administrativa ha estado orientada al seguimiento de información sobre diversos hechos sociales en los que se expresan desigualdades y discriminaciones por razones de género.

A partir de las prácticas investigativas, se propone construir conocimiento sobre las maneras en que los sistemas de género configuran relaciones y prácticas de inequidad y busca contribuir al análisis de las condiciones sociales, económicas y políticas que enfrenta la población mediante la generación de información con enfoque diferencial y de género, para visibilizar las particularidades que connota medir la desigualdad según características de sexo, edad, condición étnica, raza, posición económica, entre otras.

Acorde con este interés, se han articulado acciones con diversas organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y privadas, preocupadas por la producción de datos, el registro y la evaluación de fenómenos relativos a las relaciones de género, equidad y justicia, que abone a la creación de un sistema de información oportuno, continuo y con fundamento teórico y práctico, de utilidad para la toma de decisiones políticas que contribuyan a superar hechos sociales inequitativos, y al mismo tiempo, útiles para su divulgación y difusión entre las y los ciudadanos. Es así como se contribuye a poner el conocimiento académico científico al servicio de la sociedad.





4.2. Programa de Atención Integral a la Mujer – PAIMAJU- El Programa de Atención Integral a la Mujer, se implementa a través del Consultorio Jurídico realizado acompañamiento integral con enfoque de género a las mujeres víctimas de violencias basadas en género que acuden allí. Para el logro de ese acompañamiento diferencial, PAIMAJU tiene como prioridad la sensibilización y la formación al interior del Consultorio Jurídico en temáticas de género, a partir de acompañamiento y actividades de formación que los preparan para la asesoría jurídica con enfoque de género.

4.3. Plan de Desarrollo 2017 – 2021 – “Trabajando con calidad y por la calidad”: Se establece nuevos retos para la institución, conservando el compromiso y el legado de equidad e inclusión que se gestó desde el mismo momento de fundación de la Organización Remington. En consecuencia, se arroga el compromiso de formar profesionales con miras a aportar a la construcción de un nuevo país, buscando brindar soluciones, no solo para enfrentar los problemas de desigualdad social, sino también para buscar un país de paz y convivencia por intermedio de la dinamización de la ciencia y la cultura.

Así mismo, se busca generar entornos educativos que armonizados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS-, reiterando el Objetivo 4.2 relacionado con la educación de calidad, es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida –para todos¹– y el Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas². De este modo el Proyecto Educativo Institucional –PEI-, pretende generar acciones que contribuyan al cambio y a la equidad social.

4.4. Lineamientos pedagógicos y didácticos: la acción formativa de la institución universitaria se orienta por sus principios y valores institucionales y por sus elementos diferenciadores: inclusión, social, equidad de género, acceso a la educación superior de la población vulnerable o excluida, múltiples modalidades de enseñanza en ambientes múltiples e interactivos de aprendizaje y responsabilidad social empresarial.

4.5. Proceso de construcción de la política: la política creada en este documento surge de un proceso de construcción de lineamientos institucionales que gradualmente han ido abordando las perspectivas institucionales, desde el modelo pedagógico, hasta el plan de desarrollo han sido pensados con un enfoque de equidad e inclusión, así como de igualdad de género. Todos estos procesos son claves para el avance de la institución universitaria respecto al trabajo en favor de la equidad de género.

Con este documento se respalda un proceso organizacional que tiene como metas las acciones encaminadas a la reflexión interna sobre cómo se entiende el compromiso con la equidad de género, revisiones de la organización en clave de equidad de género, para identificar las áreas prioritarias de acción, no solo con las políticas institucionales, sino también con el funcionamiento interno.

Desde el proyecto, “*Equidad de Género y Sexualidad Diversa: Corporación Universitaria Remington*” (2019), se elaboró el marco teórico y los insumos para plasmar una política de equidad de género, haciendo énfasis la Ley 1740 de 2014, artículo 7º., numeral 1 y artículo 9º., numerales 1, 5 y 6, por medio de la cual el Ministerio de Educación requiere y vigila la adopción dentro de las instituciones de educación superior de los mecanismos de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género.

¹ Consultado en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

² Consultado en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



5. MARCO NORMATIVO

En las instituciones educativas, las mujeres y la población diversa enfrentan algunos de los mismos tipos de violencia que ocurren en el ámbito privado; lo que significa que pueden enfrentarse a daños físicos, sexuales, económicos o patrimoniales y psicológicos, las relaciones e interacciones sociales en los escenarios universitarios también responden al orden de género jerarquizado que reproduce los “ideales” de cada uno de los géneros y por ello es imprescindible conocer el marco normativo, con énfasis en la prevención, detección y atención de violencias Basadas en Género.

A nivel constitucional el Estado colombiano reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación (artículo 7), garantiza la libertad e igualdad de los ciudadanos ante la ley (artículo 13) y el libre desarrollo de su personalidad (artículo 16). En cuanto a las prácticas democráticas en todas las instituciones de educación, las promueve en el (artículo 41).

La constitución política en su artículo 67 establece que: *“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”*.

Estos insumos constitucionales promueven la generación de normas orientadas a la materialización de dichos derechos, generando así compromisos que han debido ser asumidos por las instituciones de educación superior - IES.

Por su parte, la Ley 30 de diciembre 28 de 1992, en su artículo 117, prescribe que las instituciones de Educación Superior – IES, deben: *“adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo”*.

La Ley 985 de 2005, adoptó medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma. Y se parametriza el Comité Interinstitucional para la Lucha contra el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños, creado por el Decreto 1974 de 1996, se denominará en adelante Comité Interinstitucional para la Lucha contra la Trata de Personas y su integración y funciones se regirán por lo dispuesto en la ley ibídem, del cual hace parte el Ministerio de Educación.

La Ley 1146 de Julio 10 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, hace parte del marco legal especial orientado a la prevención de todas las violencias.

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, en su artículo 2 define la violencia contra las mujeres como:

“por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

La Ley 1719, en su artículo 3 estableció cuatro tipos definidos de violencia: (i) daño psicológico, (ii) daño o sufrimiento físico, (iii) daño o sufrimiento sexual, y (iv) daño patrimonial. Adicionalmente, ONU Mujeres clasifica cinco modalidades de violencia contra



mujeres y niñas: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia.

El Decreto 4798 de diciembre 20 de 2011, que reglamenta parcialmente 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.

La Ley 1542 de 2012, su objeto es garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer y eliminar el carácter de querrelables y desistibles de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.

La Ley 1719 de 2014, tiene por objeto la adopción de medidas para garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la violencia sexual asociada al conflicto armado interno. Estas medidas buscan atender de manera prioritaria las necesidades de las mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas.

La Ley 1761 de julio 06 de 2015, por la cual se creó el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).

6. ALCANCE

La presente política está dirigida a todas las instancias, dependencias y sedes de la Corporación Universitaria Remington. Se solicita a todas las instancias adoptar e implementar los lineamientos de esta reglamentación, reafirmando así la filosofía de inclusión social que permea a todas las áreas de trabajo de la institución universitaria.

7. PRINCIPIOS

Los principios promovidos se basan en la igualdad y la no discriminación como derechos fundamentales inherentes a la persona. Entendiendo que los derechos de las mujeres también son derechos humanos y que se promoverá el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y hombres con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal. Se promoverán también los principios de igualdad y equidad de género, transversalización del enfoque de igualdad de género y los derechos de diversidad, transparencia, interculturalidad e interseccionalidad.

Los principios promueven la prevención primaria que suscita los cambios culturales al interior de la institución universitaria, así como la tolerancia frente a los valores sociales que históricamente han permitido y justificado las violencias de género y sexuales. Es indispensable tratar de evitar cualquier forma de violencia, a partir de la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, para permitir escenarios de seguridad en las instalaciones institucionales y los espacios digitales, involucrando activamente a todos los estamentos.

8. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de la implementación de la política, se identificarán unas líneas de trabajo que serán integradas al plan de desarrollo institucional que promuevan objetivos, resultados, actividades e indicadores para medir los logros.



Las acciones corresponderán a los derechos de acceso y la movilidad de estudiantes, docentes y personal administrativo, donde se podrá identificar la igualdad o la segregación en el caso de la población estudiantil, también el acceso, movilidad y promoción para las poblaciones docente y administrativa. Lo anterior, para propiciar la transformación cultural, la generación de conocimiento y estructura normativa, administrativa y financiera, con enfoque de género.

El propósito último será alcanzar la equidad de género, es responsabilidad de todas y cada una de las personas que formamos parte de la Corporación Universitaria Remington.

Los siguientes son mecanismos para promover y facilitar la implementación de la política:

1. Se habilitará la Dirección de Bienestar como Referente de Género a nivel institucional, que asume el papel protagónico por lo que respecta a la implementación de la presente política y al trabajo pro-equidad de género.
2. Se conformará una Comisión de Género formada por los miembros representativos de las diferentes instancias de la institución universitaria, y que trabajará en coordinación directa con la persona Referente de Género.

9. ACCIONES QUE CORRESPONDEN AL EQUIPO DE TRABAJO

- **Divulgación:** la política será difundida a toda la comunidad universitaria y los correspondientes equipos de trabajo.
- **Implementación:** a partir del Plan de Desarrollo Institucional se asegurará la adopción e implementación, con ejercicios de verificación de una correcta implementación.
- **Buenas prácticas:** consiste en sistematizar las buenas prácticas y lecciones aprendidas al interior de la institución universitaria.
- **Verificación y revisión:** esta política se revisará y actualizará con periodicidad, de acuerdo a lo que quede establecido en el Plan de Desarrollo Institucional.
- **Revisión y ajuste:** se hará la revisión de las normas, reglamento y políticas de la Institución en pro de la equidad de género y diversidad sexual.

10. RESPONSABLES

En coordinación con la Oficina de Bienestar Estudiantil y el Observatorio de Género, se creará la instancia especializada Referente de Género, adscrita a la Sala General. Para dar una permanente orientación estratégica frente a la implementación de esta política.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Fuentes Vásquez, Lya Yaneth ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas* (Col), núm. 44, abril, 2016, pp. 65-83 Universidad Central Bogotá, Colombia Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105146818005>
- Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. *Glosario de Género*. México D.F (2007). En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf.





- MINGO, Araceli y Hortensia Moreno (2015) “El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la Universidad”, en: Perles Educativos, Vol. XXXVII, No. 148, IISUE, Universidad Nacional Autónoma de México (P. 138-155)
- Gutiérrez Ricci, Catalina (2016). Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior Sugerencias para su elaboración. Ministerio de Educación Unidad de Equidad de Género Subsecretaría de Educación. República de Chile. En: <https://www.uach.cl/uach/file/procolos-contra-el-acoso-sexual-en-esup-5ae1d43dd8535.pdf>.
- Martínez Marulanda, Verónica Andrea y Marín Mira, Claudia Patricia (2017). Autor Corporativo: Corporación Vamos Mujer y Corporación Para la Vida Mujeres que Crean. XV informe sobre la situación de violación de derechos humanos de las mujeres en Medellín y territorios de Antioquia 2016. En: <http://vamosmujer.org.co/sitio/images/2018/MAYO/infoddh16.pdf>.

12. DOCUMENTOS

- DAPRE- Consejería Presidencial para la Equidad de La Mujer- Fundación colombiana CEDAVIDA. “Lineamientos Prevención de Violencias”. (2016) En: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/lineamiento-prevencion-violencias.pdf>
- Documento CONPES SOCIAL 161. EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES. Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. (Bogotá D.C., marzo 12 de 2013)
- Fondo de Población de Naciones Unidas –UNFPA- y para el Programa Integral contra violencias de género –MDGF-. Los Derechos de las Mujeres y la Perspectiva de Género: un Marco Jurídico Para La Acción Judicial (2011). En: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/derechosmujeres_web.pdf
- Justicia y Genero. I Marco Normativo en Torno a la Violencia Basada en Género (2012). Ministerio de Justicia y del Derecho. En: <http://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/CI%20CONECTA%20COMISAR%C3%8DAS/Doc/MNVBG.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar. En: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-328700_archivo_prevencion_atencion_acoso_escolar.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva. Tres publicaciones, en: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-357277.html?noredirect=1>
- Ministerio de Educación Nacional. SF. Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Inclusiva. Bogotá.
- Ministerio de Educación de Colombia. Enfoque e identidades de género: para los lineamientos política de educación superior inclusiva. Bogotá D.C. – Colombia. En:





https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-327647_documento_tres.pdf

- Ministerio de Educación de Colombia (2013). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Bogotá D.C. – Colombia. En: https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-327647_documento_tres.pdf
- ONU Mujeres – UNICEF. 2014. La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas en el contexto educativo. Panamá. Consultado en: <https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf>
- ONU Mujeres. 2019. Nota de orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios. Sección para poner fin a la violencia contra la mujer. Nueva York.
- ONU Mujeres (2019). Cartilla Coloquio Ciudades Seguras para las Mujeres. Bogotá
- ONU Mujeres (2019). Lectura analítica de información sobre prevención, detección y atención a las violencias de género y sexuales.

13. LEYES

- Congreso de Colombia. (diciembre 28 de 1992) Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. [LEY 30 DE 1992]. DO: 40.700.
- Congreso de Colombia. (29 de agosto de 2005) Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. [LEY 985 DE 2005]. DO: 46.015.
- Congreso de Colombia. (10 de julio de 2007) Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. [LEY 1146 DE 2007]. DO: 46.685.
- Congreso de Colombia. (4 de diciembre de 2008) Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal. [LEY 1257 DE 2008]. DO: 47.193
- Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 2014) Regula la inspección y vigilancia de la educación superior. [LEY 1740 DE 2014]. DO: 49.374
- Congreso de Colombia. (5 de julio de 2012) Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal. [LEY 1542 DE 2012]. DO: 48.482.
- Presidencia de Colombia. (diciembre 20 de 2011) Decreto de reglamentación parcial de la Ley 1257 de 2008. [Decreto 4798]
- Congreso de Colombia. (6 de julio de 2015) Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely). [LEY 1761 DE 2015]. DO: 49.565.





ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA: El presente Acuerdo rige a partir de su aprobación y deroga integralmente todos los reglamentos, manuales especiales o disposiciones anteriores que le sean contrarias y que se hubiesen podido adoptar por instancias académicas y/o administrativas dentro de la Corporación Universitaria Remington.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los siete (07) días del mes de julio de dos mil veinte (2020)


JORGE VÁSQUEZ POSADA
Presidente
Consejo Directivo


GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario
Consejo Directivo