

PROPOSICIÓN No. 001 (16 de septiembre de 2024)

Por medio del cual se propone la reglamentación de la Política de Flexibilidad Académica para la maternidad y paternidad estudiantil universitaria.

La Comisión de Equidad de Género y Diversidades de la Universidad de Nariño, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias,

CONSIDERANDO:

Que, la Resolución Rectoral No. 0186 del 2 de marzo de 2021, crea la Comisión de Equidad de género y diversidades por orientaciones sexuales e identidades de género de la Universidad de Nariño, encargada de implementar la política institucional en correspondencia con lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2032.

Que, la Resolución Rectoral 0970 del 3 de julio de 2019, reglamenta la construcción y dinamización de la política institucional de equidad de género, orientaciones sexuales e identidades de género de la Universidad de Nariño, facultándola en el artículo 17, literal c, para “conocer y promover iniciativas sobre la implementación de la perspectiva de género en los currículos, investigaciones y demás actividades universitarias”.

Que, el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia de 1991, garantiza la autonomía universitaria, permitiendo a las universidades establecer sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. A su vez, el Artículo 67 consagra la educación como un derecho fundamental y un servicio público con una función social, cuyo fin es formar ciudadanías comprometidas con el respeto a los derechos humanos, la paz y la democracia.

Que, el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia dispone que, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades y 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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Que, el Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia, menciona que, “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Que, la Sentencia T-393/09 establece que la maternidad se encuentra protegida como parte fundamental del derecho al libre desarrollo de la personalidad, y, por lo tanto, no puede ser objeto de injerencia ni por parte de las autoridades ni por parte de particulares. De acuerdo con esta sentencia, cualquier medida que busque obstaculizar o hacer más oneroso el ejercicio de la maternidad o paternidad se considera contraria a los principios constitucionales. Así mismo, la sentencia enfatiza que el embarazo de una estudiante no debe ser motivo para limitar o restringir su derecho a la educación. En consecuencia, se ha establecido que cualquier regulación que desestime la maternidad de la manera antes mencionada contraviene la Constitución.

Que, de acuerdo con la Ley 2244 de 2022, artículo 4, todas las mujeres en proceso de gestación, trabajo de parto, parto, posparto, duelo gestacional y perinatal, tienen derecho a recibir atención integral, adecuada, veraz, oportuna y eficiente. Este cuidado debe estar en consonancia con sus costumbres, valores, creencias y su estado de salud. Además, se les reconoce como sujeta de especial protección constitucional, garantizando su participación y considerando su condición de salud.

Que, el Decreto 1421 de 2017 del Ministerio de Educación Nacional establece que los ajustes razonables son modificaciones en el sistema educativo destinadas a satisfacer las necesidades individuales de cada estudiante, incluso cuando ya se ha implementado el Diseño Universal de Aprendizajes. Estos ajustes, tanto materiales como inmateriales, tienen como objetivo garantizar la autonomía, la participación plena y el aprendizaje equitativo, respondiendo a las barreras que dificulten el acceso a la educación. Se consideran razonables cuando son pertinentes, eficaces y contribuyen a eliminar la exclusión.

Que, de la Ley 2394 de 2024 establece la flexibilidad académica para estudiantes madres y padres, permitiendo ajustar horarios, reprogramar evaluaciones y adaptar modalidades de estudio en el contexto universitario. Esta medida afirmativa busca equilibrar sus responsabilidades familiares con el avance académico a través de ajustes razonables en horarios, reprogramación de evaluaciones y adaptación de modalidades de estudio en el contexto universitario, con el fin de equilibrar sus responsabilidades familiares con el avance académico, fomentando un entorno educativo inclusivo y equitativo.

Qué, con el objetivo de dar cumplimiento al Artículo 3 de la Ley 2394 de 2024, que establece la prohibición de negar el acceso o la permanencia en la educación a personas en estado de gestación, en período de lactancia o con licencia de paternidad, así como la imposición de sanciones de suspensión o expulsión escolar debido a su estado, se establece que las Instituciones de Educación Superior que incumplan esta norma podrán ser sancionadas conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 30 de 1992 y el procedimiento sancionatorio correspondiente.

Que, de conformidad con los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, la familia y la vida laboral deben armonizarse con la finalidad de permitir el disfrute de los derechos humanos. Las mujeres y las personas diversas por OSIG no deben enfrentarla encrucijada de elegir entre la familia o la actividad laboral puesto que tienen derecho a la integralidad de su vida. Por tanto, se deben garantizar condiciones para el cumplimiento simultáneo de las actividades de cuidado, académicas y/o laborales.

Que, de acuerdo con el estudio: “Maternidad, deserción universitaria, percepciones, obstáculos y retos en las principales Instituciones de Educación Superior del Departamento de Nariño”, del Observatorio de Género de Nariño, se devela que el 78,7 % de personas en estado de embarazo o en el desarrollo de su maternidad en la Universidad de Nariño, se han sentido vulnerables al interior del claustro universitario, mientras que el 55,3% de esta población ha sido víctima de estigmatización por su condición en el entorno educativo precitado (Bustos, Díaz, Paspur & Villarreal, en proceso de publicación).

Que, en el Artículo 11 del PEI se establecen los Principios institucionales, entre ellos el de Justicia y Equidad, el cual dispone que la universidad promueve la inclusión de los sectores más vulnerables de la sociedad y garantiza la ampliación de cobertura en condiciones adecuadas de financiación estatal; posibilita el derecho y el acceso a la Educación Superior con dignidad, igualdad y bienestar universitarios, basados en el reconocimiento de la diversidad social y cultural. Por lo enunciado en el inciso anterior, esa normativa tiene igual aplicación para estudiantes hombres y mujeres con responsabilidades de cuidado.

Que, el Artículo 7 del Estatuto General establece como uno de los Objetivos Específicos de la Universidad de Nariño, planificar las actividades académicas con criterios de pertinencia, transparencia, excelencia, responsabilidad y ética, para ofrecer una educación contextualizada en los diferentes niveles y modalidades de formación.

Que, en el Plan de Desarrollo Institucional “Pensar la Universidad y la Región 2021 – 2032” (Acuerdo N°080 del 2020) se crea la Política de Equidad de Género y Diversidades la cual, establece el programa “Flexibilidad para el cuidado”, que desarrolla la estrategia de establecimiento de acciones afirmativas para garantizar la permanencia de mujeres y hombres al cuidado de población dependiente.

Que, se hace necesario garantizar la estabilidad reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia en la Universidad de Nariño y para el logro de este propósito se requiere la implementación de estrategias de flexibilidad en los horarios académicos y laborales para mujeres a cargo de población dependiente.

Que, se requiere analizar las barreras específicas que se presentan en los programas de la Universidad para el ejercicio de las actividades de cuidado de poblaciones dependientes por parte de estudiantes, docentes y personal administrativo y fortalecer el acceso de mujeres embarazadas a los programas de bienestar universitario, con el fin de reducir los problemas de deserción.

Que el programa, “Reducir la Deserción de las Mujeres y la Población Diversa por OSIG en la Universidad” de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidades, implica crear condiciones favorables para que los estudiantes con responsabilidad de cuidado permanezcan en la universidad, hecho que permite la materialización de su graduación exitosa para mujeres y de población diversa por OSIG.

Que, para la elaboración del presente Acuerdo en la Universidad de Nariño se siguió un proceso riguroso y participativo, comenzando con el análisis de regulaciones, normativas y estudios nacionales e internacionales sobre medidas para estudiantes con responsabilidades de cuidado.

Que, posteriormente, se elaboró una propuesta de Acuerdo que se compartió por correo electrónico y mediante comunicación oficial con todos programas y Facultades, abriendo también comentarios en la página institucional. Tras recibir observaciones, se ajustó la propuesta y se llevaron a cabo socializaciones en las diferentes sedes de la institución para recoger aportes y retroalimentar el proyecto. Finalmente, la versión final del Acuerdo se presentó a la comunidad universitaria en una socialización ampliada con autoridades académicas, donde se discutieron y se implementaron las últimas observaciones y ajustes de marco normativo, resultando en un proceso incluyente.

Que, para el cumplimiento de las políticas institucionales de género y diversidades, la Universidad de Nariño creó la Comisión de Equidad de Género y Diversidades por OSIG. Esta comisión ha sido la unidad encargada de desarrollar el presente proyecto de Acuerdo, en el contexto de la celebración de los 120 años de la Universidad de Nariño, con el objetivo de consolidar a la UdeNar como un Nicho Seguro para Habitar.

Qué en virtud de lo anterior,

PROPONE:

A Vicerrectoría Académica, recomendar al Consejo Académico,

Artículo 1. Aprobar la Política de Flexibilidad Académica para la maternidad y paternidad estudiantil universitaria, con el objetivo de garantizar la continuidad y el derecho a la educación superior para el estudiantado de pregrado y posgrado.

Esta medida estará dirigida a estudiantes que se encuentren en estado de embarazo o que sean padres o madres de hijos e hijas menores de edad.

- Parágrafo 1.** Para los efectos del presente Acuerdo, se entiende por flexibilidad académica el conjunto de recursos y medidas académico-administrativas que la Universidad de Nariño implementará en el marco de su corresponsabilidad social. Dichas medidas y recursos estarán orientados a facilitar que el estudiantado pueda equilibrar sus responsabilidades académicas y de crianza, permitiéndoles avanzar y completar sus estudios de manera exitosa, así como prevenir la deserción estudiantil.
- Parágrafo 2.** Para la interpretación de este artículo, el término "hijas e hijos menores de edad" se entenderá como niños y niñas a las personas entre 0 y 12 años de edad, y como adolescentes a las personas entre 13 y 17 años de edad.
- Artículo 2.** Establecer un período de permiso especial por maternidad de cuatro (4) semanas, correspondiente a la fase de autocuidado, cuidado, y recuperación posparto. Este permiso especial será aplicable a estudiantes que den a luz a un hijo o hija, aun en caso de fallecimiento durante el parto, así como a estudiantes que se conviertan en madres adoptantes.
- Artículo 3.** Establecer un período de flexibilidad académica de catorce (14) semanas adicionales a las contempladas en el Artículo 2, destinado a estudiantes en estado de embarazo o en período de lactancia. Este período comenzará a contarse a partir de la fecha de expedición del acuerdo de flexibilidad emitido por el Comité Curricular.
- Parágrafo.** El Comité Curricular, el Consejo de Facultad o Consejos Directivos de las Escuelas de Posgrado y Consejo de Posgrados, previa solicitud de la o el estudiante podrá ampliar este período, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso y con acompañamiento de la Dirección de Bienestar Universitario, a través del programa de ingreso, permanencia y graduación exitosa.
- Artículo 4.** Establecer un período de permiso especial por paternidad estudiantil de cinco (5) semanas, destinado al cuidado de recién nacido/a y apoyo en la recuperación posparto. Este permiso será aplicable a estudiantes que se conviertan en padres biológicos, aun en caso de fallecimiento del hijo o hija durante el parto, así como a estudiantes que adopten a menores de edad. El permiso será válido por un máximo de cinco semanas posteriores al nacimiento o adopción.
- Artículo 5.** Establecer un período de lactancia para estudiantes que permita la asignación de hasta cuarenta (40) minutos por jornada para la lactancia de su hija/o durante los primeros seis (6) meses de edad. Este período de lactancia será concedido incluso después de haber culminado el permiso especial y la flexibilidad académica. Para facilitar esta actividad, la Universidad habilitará la Sala Amiga de la Familia Lactante, que estará disponible para el uso de las estudiantes durante este tiempo.
- Artículo 6.** Autorizar ajustes razonables en el Plan de Flexibilidad por Maternidad o Paternidad estudiantil, abarcando el contenido, metodología, presentación y evaluación de actividades académicas y administrativas. Esto incluye asignaturas, núcleos problémicos, laboratorios, salidas de campo, judicatura, rotaciones, internados, prácticas académicas, pedagógicas y empresariales, desplazamientos, eventos académicos, pasantías y reingresos extemporáneos, de acuerdo con las condiciones específicas de cada estudiante. Además, se garantizará la educación asistida a través de medios

remotos y presencialidad mediada por tecnologías (PMT) cuando así lo solicite el o la estudiante.

Parágrafo. Los ajustes razonables incluyen situaciones como la hora de llegada a las clases, la entrega oportuna de compromisos académicos y presentación de parciales o finales, entre otras. Esto aplica específicamente a aquellas personas que previamente hayan informado su situación y se hayan acogido al plan.

Artículo 7. Permitir la cancelación extemporánea del semestre, asignaturas o núcleos problemáticos en caso de que la madre o el padre lo requieran debido a responsabilidades de cuidado, debidamente justificadas ante el Comité Curricular. En tales situaciones, el reingreso se considerará justificado y se ajustará al Artículo 55 del Estatuto Estudiantil, que lo clasifica como “fuerza mayor”.

Artículo 8. Establecer los siguientes **requisitos** para acceder al Plan de Flexibilidad por Maternidad o Paternidad estudiantil:

- a. Para estudiantes en período de lactancia se deberá presentar el registro civil de nacimiento del hijo o hija para formalizar la solicitud de flexibilidad académica.
- b. En situaciones de embarazo de alto riesgo se presentará la valoración médica certificado por la IPS.
- c. Para estudiantes que soliciten licencia de paternidad, deberán presentar el registro civil de nacimiento que acredite la filiación parental y una prueba de residencia que coincida con la de la madre y el recién nacido.
- d. Para estudiantes con responsabilidades de cuidado que no estén cubiertas por el permiso especial, se deberá presentar un certificado de escolaridad y una prueba de afiliación al sistema de seguridad social en salud del hijo o hija, con el objetivo de justificar la necesidad de hacer ajustes razonables debido a la atención de estas responsabilidades.

Artículo 9. Definir el **procedimiento** para acceder al Plan de Flexibilidad por Maternidad o Paternidad estudiantil:

- a. **Para programas de pregrado:** la solicitud debe presentarse a la dirección del programa académico correspondiente. La dirección del programa notificará a la Dirección de Bienestar Universitario – DBU específicamente al Programa de ingreso, permanencia y graduación exitosa, docentes y el o la solicitante, quienes, en conjunto, formularán el Plan de Flexibilidad por maternidad o paternidad estudiantil que contemple las medidas solicitadas para cada caso particular. Este plan incluirá atención en salud mental, la canalización en rutas en la EPS correspondiente, ajustes razonables concretos y la priorización de apoyos socioeconómicos a cargo de la DBU.

Posteriormente, la dirección del programa, presentará el Plan de Flexibilidad por Maternidad o Paternidad acordado al Comité Curricular. Este Comité revisará y aprobará la propuesta. La segunda instancia corresponderá al Consejo de Facultad donde se agota la vía gubernativa.

- b. **Para programas de posgrado:** la solicitud debe presentarse de la misma manera descrita en el literal a. Esta se someterá inicialmente a los Comités Curriculares o Consejos Directivos de las Escuelas de Posgrado según

sea el caso. La segunda instancia corresponderá al Consejo de Facultad o al Consejo de Posgrado donde se agota la vía gubernativa.

- Parágrafo.** Estas solicitudes serán revisadas con prioridad por los organismos colegiados, asegurando que se adopten medidas de flexibilidad transitorias de común acuerdo entre la dirección del programa, estudiantes y la Dirección de Bienestar Universitario. El objetivo es prevenir la deserción mientras se completa el procedimiento establecido en el presente Acuerdo.
- Artículo 10.** Establecer medidas de apoyo socioeconómico mediante la priorización de apoyos y subsidios por parte de la Dirección de Bienestar Universitario para personas en estado de embarazo y con responsabilidades de cuidado en el ámbito universitario quienes se hayan acogido al presente Acuerdo a través del procedimiento establecido. Esta priorización se basará en el Censo institucional de población con responsabilidades de cuidado.
- Artículo 11.** Realizar y mantener actualizado semestralmente el Censo institucional de población con responsabilidades de cuidado por parte de OCARA, la Dirección de Bienestar Universitario, la Comisión de Equidad de Género y Diversidades y el Centro de Informática que se mantendrá de carácter permanente.
- Artículo 12.** Garantizar a través de la Dirección de Bienestar Universitario el personal idóneo y competente para dinamizar la ruta y medidas del Plan de flexibilidad contemplado en el presente Acuerdo, incluyendo las sedes regionales.
- Artículo 13.** Fortalecer la Sala Amiga de la Familia Lactante en la Universidad de Nariño proporcionando tanto personal como espacios adecuados, garantizando que estos cumplan con las normas técnicas de seguridad. Implementando de manera progresiva Salas Amigas de la Familia Lactante en todas las sedes físicas y seccionales de la Universidad, con el fin de ampliar y garantizar la cobertura del servicio a toda la comunidad universitaria.
- Artículo 14.** Realizar veeduría para garantizar el cumplimiento del Acuerdo aplicando las prerrogativas de los Estatutos universitarios por parte de la Comisión de Equidad de Género y Diversidades previa solicitud elevada a esta unidad.
- Artículo 15.** El incumplimiento del presente Acuerdo por parte de docentes, órganos colegiados, en general dependencias relacionadas en el procedimiento será objeto de las disposiciones establecidas en los estatutos universitarios relativos al proceso disciplinario.
- Artículo 16.** Vicerrectorías Administrativa, Académica, Dirección de Bienestar Universitario, OCARA, Facultades, Programas, anotarán lo de su cargo.

San Juan de Pasto, a los dieciséis días (16) del mes de septiembre de 2024.



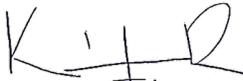
María Elena Erazo Coral.
Delegada de Rectoría.



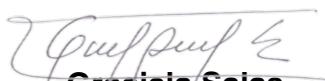
Daniel Paspur.
Delegado del Observatorio de
Género.



Marcela Chapues.
Delegada del Liceo Integrado de
Bachillerato.



Karina Rodríguez.
Representante de la Dirección de
Bienestar Universitario.



Graciela Salas.

Delegada docentes hora cátedra.



Camila Alvarado.

Delegada estudiantil.



Melissa Herrera.

**Secretaria técnica de la Coordinación
y la Comisión.**

Revisó: Luis Obeymar Estrada – Asesor Académico de Pregrado.

Aprobó: Consejo Académico.

