



**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
CONSEJOS ACADÉMICO - ADMINISTRATIVO**

ACUERDO ACADÉMICO - ADMINISTRATIVO N° 005-2026

(De 23 de junio de 2026)

Que aprueba la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con enfoque de Género en la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS)

El Consejo Académico - Administrativo en uso de sus Facultades Estatutarias.

CONSIDERANDO:

La Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), desde su creación, ha mantenido un compromiso permanente con la promoción de los derechos humanos, la inclusión social, la equidad y el desarrollo integral de las personas, principios que se reflejan en su misión institucional y en su modelo educativo orientado al servicio de poblaciones prioritarias y al desarrollo humano sostenible (UDELAS, 2024).

A lo largo de su trayectoria, la Universidad ha desarrollado programas académicos, proyectos de investigación, iniciativas de extensión universitaria y acciones de vinculación comunitaria dirigidas a la atención de poblaciones que incluyen personas con discapacidad, mujeres, niñez, personas adultas mayores, pueblos originarios y otros grupos en condición de vulnerabilidad social. Estas acciones han contribuido al fortalecimiento de una cultura institucional basada en los principios de igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación (UDELAS, 2024).

En el ámbito de la planificación institucional, el Plan Estratégico Institucional 2024–2029 reconoce la importancia de promover entornos universitarios inclusivos, equitativos y libres de discriminación, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5), orientado a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Naciones Unidas, 2015; UDELAS, 2024).

Asimismo, Panamá ha asumido compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género a través de instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los compromisos derivados de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los cuales constituyen referentes para las instituciones públicas de educación superior (Naciones Unidas, 1979; Organización de los Estados Americanos, 1994; Naciones Unidas, 1995; Naciones Unidas, 2015).

De igual forma, el marco jurídico panameño ha fortalecido progresivamente la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación contemplado en el artículo 17 de la Constitución de Panamá dispone que las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales dondequiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley. Los derechos y garantías que consagra esta Constitución deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que inciden sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

Que la Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, mandata la creación en las entidades públicas, de organismos

especializados encargados de la coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres.

De igual manera es recogido en diversas legales tales como:

Que la **Ley 4 de 29 de enero de 1999**, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, mandata la creación en las entidades públicas, de organismos especializados encargados de la coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres.

Que el **Decreto Ejecutivo N° 53 del 25 de junio de 2002**, por el cual se reglamenta la Ley 4, establece que la política pública en materia educativa deberá garantizar la institucionalización de la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y estrategias, que desarrollen las instituciones en el ámbito de su competencia y promoverá la instalación de coordinaciones intra e interinstitucionales para garantizar la transversalidad del enfoque de género.

Que la **Ley 82 del 24 de octubre de 2013** Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer, establece el derecho de las mujeres de cualquier edad a una vida libre de violencia, proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en un contexto de relaciones desiguales de poder, así como prevenir y sancionar todas las formas de violencia en contra de las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado.

Que el **Decreto 100 de 20 de abril de 2017**, Que reglamenta la Ley 82 de 24 de octubre de 2013, establece el compromiso de las entidades autónomas, semiautónomas, empresas estatales, incluyendo las municipales, de establecer un programa de atención integral de la violencia contra las mujeres, en base a las obligaciones que les impone la Ley, a las entidades.

Que la **Ley 7 de 14 de febrero de 2018**, Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, mandata a todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular a asumir la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.

Que mediante la **Ley 321 de 29 de agosto de 2022**, Panamá aprueba el Convenio No. 190 de 2019 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, mediante el cual se compromete a adoptar medidas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con el propósito de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Que la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) cumple con las disposiciones legales vigentes en la República de Panamá sobre las políticas públicas que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres, emanadas de las diversas normativas y en especial de la Ley N° 4 del 29 de enero de 1999; cuyos principios se fundamentan en la “prohibición de toda discriminación basada en el sexo; igualdad ante la ley y demás derechos individuales y sociales, y garantías fundamentales que consagra la Constitución Política que obliga al Estado a legislar sin discriminación y a aplicar igualitariamente las leyes a las personas individuales y a los colectivos (Artículo 1).

Que las políticas de igualdad en las universidades se refieren a un conjunto de medidas, normativas y acciones que implementan estas instituciones con el objetivo de promover la equidad de género en cada uno de los tres estamentos que conforman la comunidad universitaria; están encaminadas a eliminar la discriminación y garantizar la equidad en todos los aspectos de la vida universitaria, incluyendo la admisión de estudiantes, el reclutamiento y la promoción del personal docente y administrativo, la igualdad salarial y la promoción de una cultura institucional inclusiva.

Que el Artículo 31 del Capítulo XIII de la Ley 4 de 29 de enero de 1999 establece que “se crearán, dentro de las entidades públicas, organismos especializados encargados de la

coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de la política pública de promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres, los cuales presentarán un informe anual de la gestión de la implementación de esta Ley, a la Comisión correspondiente de la Asamblea Legislativa”.

Que, en el año 2014, como parte del Plan Estratégico de la UDELAS para el período 2014-2018, se crea formalmente la Comisión de Género de la UDELAS, bajo la coordinación de la Vicerrectoría. Esta comisión, integrada por representantes de las cuatro (4) facultades, de centros e institutos de la universidad y del estamento administrativo, ha venido implementando acciones de sensibilización, capacitación, investigación y promoción de actividades dirigidas a generar conciencia sobre la igualdad de oportunidades en la institución.

Que, las acciones desarrolladas por la Comisión de Género de la UDELAS, sentaron las bases necesarias para la formalización e institucionalización de un mecanismo que defina e implemente las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres en esta casa de estudios en todos los estamentos que la conforman: docente, estudiantil y administrativo.

Durante el proceso de formulación de la presente política se desarrollaron acciones preparatorias orientadas a fortalecer las capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género, incluyendo análisis normativos, revisión documental nacional e internacional, consultas técnicas a través de talleres de planificación participativa de género a nivel nacional y entrevistas a las autoridades académicas y administrativas para identificar los desafíos y las buenas prácticas universitarias. Estos ejercicios permitieron reconocer la necesidad de contar con un instrumento institucional que articule de manera integral las acciones, responsabilidades, recursos y mecanismos de seguimiento necesarios para promover la igualdad sustantiva en todos los ámbitos del quehacer universitario.

En consecuencia, la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con enfoque de Género surge como una respuesta estratégica a los desafíos identificados y como una herramienta de transversalización para una gestión institucional orientada a consolidar una universidad más inclusiva, democrática, participativa y comprometida con los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la excelencia académica, en concordancia con la misión institucional y con los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado panameño en materia de igualdad de género.

La Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), en su compromiso con la excelencia académica, los derechos humanos y la equidad social, establece su primera Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con enfoque de Género. Este marco normativo y operativo se fundamenta en los estándares internacionales y en las buenas prácticas descritas por la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (Comisión Interamericana de Mujeres, 2026). Esta política constituye un instrumento estratégico y vinculante orientado a consolidar la equidad y la inclusión dentro del modelo de gobernanza universitaria.

Que en la sesión de los Consejos Académicos y Administrativo realizada el día 23 de junio de 2026, se presentó a la consideración de estos órganos de gobierno universitario, la propuesta de Política Institucional de Igualdad de oportunidades con enfoque de Género en la UDELAS, propuesta que luego de una amplia discusión y análisis, fue aprobada por unanimidad.

Que de conformidad con los literales c y l del artículo 17 y literal d del artículo 21 del actual Estatuto Orgánico corresponde a los Consejos Académico y Administrativo, respectivamente, aprobar los reglamentos de las unidades y de la vida académica de la Universidad; establecer las comisiones que estime conveniente y crear las dependencias y cargos que considere necesarios para el funcionamiento de la Universidad, respectivamente, por lo tanto,

ACUERDA:

PRIMERO: APROBAR la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con enfoque de Género de la Universidad Especializada de las Américas.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente acuerdo tiene por objeto establecer la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con Enfoque de Género de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), así como los principios, objetivos, mecanismos de implementación, seguimiento y evaluación para garantizar la igualdad de oportunidades y la transversalización del enfoque de género en todos los ámbitos del quehacer universitario.

Artículo 2. Las disposiciones del presente acuerdo serán aplicables a los estamentos docente, administrativo y estudiantil, así como a las autoridades, dependencias académicas, administrativas, centros, institutos, programas y extensiones universitarias.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

Artículo 3. La Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), desde su creación, ha mantenido un compromiso permanente con la promoción de los derechos humanos, la inclusión social, la equidad y el desarrollo integral de las personas, principios que se reflejan en su misión institucional y en su modelo educativo orientado al servicio de poblaciones prioritarias y al desarrollo humano sostenible (UDELAS, 2024).

A lo largo de su trayectoria, la Universidad ha desarrollado programas académicos, proyectos de investigación, iniciativas de extensión universitaria y acciones de vinculación comunitaria dirigidas a la atención de personas con discapacidad, mujeres, niñez, personas adultas mayores, pueblos originarios y otros grupos en condición de vulnerabilidad social. Estas acciones han contribuido al fortalecimiento de una cultura institucional basada en los principios de igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación (UDELAS, 2024).

En el ámbito de la planificación institucional, el Plan Estratégico Institucional 2024-2029 reconoce la importancia de promover entornos universitarios inclusivos, equitativos y libres de discriminación, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5), orientado a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Naciones Unidas, 2015; UDELAS, 2024).

Asimismo, Panamá ha asumido importantes compromisos internacionales en materia de igualdad de género y derechos humanos mediante la ratificación de instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los compromisos derivados de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos instrumentos constituyen referentes fundamentales para las instituciones públicas de educación superior en la promoción de la igualdad sustantiva y la no discriminación (Naciones Unidas, 1979; Organización de los Estados Americanos, 1994; Naciones Unidas, 1995; Naciones Unidas, 2015).

En el ámbito nacional, el marco jurídico panameño ha fortalecido progresivamente la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación. El artículo 17 de la Constitución Política de la República de Panamá establece la obligación de las autoridades de garantizar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales,

así como la protección de la dignidad humana. De igual manera, la Ley 4 de 29 de enero de 1999 instituyó la igualdad de oportunidades para las mujeres y dispuso la creación de mecanismos especializados para promover, coordinar y supervisar las políticas públicas de igualdad.

Este marco normativo fue fortalecido mediante el Decreto Ejecutivo N.º 53 de 25 de junio de 2002, que reglamenta la Ley 4 y establece la obligación de institucionalizar la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y estrategias desarrollados por las instituciones públicas. Asimismo, la Ley 82 de 24 de octubre de 2013 y su reglamentación mediante el Decreto Ejecutivo N.º 100 de 20 de abril de 2017 reforzaron las medidas de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, promoviendo la adopción de programas institucionales orientados a garantizar una vida libre de violencia.

Posteriormente, la Ley 7 de 14 de febrero de 2018 estableció la obligación de prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios, así como promover políticas institucionales dirigidas a erradicar el hostigamiento, el acoso sexual o moral, el racismo y el sexismo. A ello se suma la aprobación del Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo mediante la Ley 321 de 29 de agosto de 2022, que reafirma el compromiso del Estado panameño con la construcción de entornos laborales libres de violencia y acoso.

En respuesta a este contexto normativo y como parte de su compromiso institucional, UDELAS creó formalmente en 2014 la Comisión de Género, en el marco del Plan Estratégico Institucional 2014-2018. Esta comisión, integrada por representantes de las facultades, centros, institutos y del estamento administrativo, impulsó acciones de sensibilización, capacitación, investigación y promoción de actividades orientadas a fortalecer la igualdad de oportunidades dentro de la comunidad universitaria. Las acciones desarrolladas por esta instancia sentaron las bases para la posterior institucionalización de mecanismos especializados en materia de igualdad de género.

Como parte de su proceso de fortalecimiento académico y cooperación internacional, UDELAS se incorporó en 2020 a la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género (GENRED), integrada por universidades iberoamericanas comprometidas con la generación de conocimiento, la investigación y la transferencia de buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género y los derechos humanos. Esta participación ha permitido fortalecer los vínculos académicos internacionales y promover investigaciones orientadas a la prevención de la violencia de género y el acoso sexual en los entornos universitarios.

En 2022, la Universidad participó en el proyecto “Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales”, liderado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Cádiz, España, en coordinación con el Decanato de Extensión de UDELAS. Esta experiencia permitió identificar la necesidad de fortalecer mecanismos institucionales capaces de responder de manera efectiva a las distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres y al acoso sexual dentro de las instituciones de educación superior.

En concordancia con estos avances, la Universidad suscribió un convenio marco de cooperación con la Organización de los Estados Americanos (OEA) para promover acciones de formación, investigación y desarrollo institucional relacionadas con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Paralelamente, la participación en espacios de cooperación impulsados por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA), ONU Mujeres y la UNESCO permitió incorporar referentes internacionales y buenas prácticas sobre arquitecturas institucionales para la igualdad dentro de las universidades (CIM/OEA, 2022; ONU Mujeres, 2022; UNESCO, 2021).

Como resultado de este proceso de maduración institucional, mediante Memorándum R-099-2024 de 26 de noviembre de 2024, la Rectoría designó la Comisión de Implementación del Mecanismo para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la UDELAS. En cumplimiento de su mandato, y en coordinación con los decanatos y direcciones de extensión, se desarrollaron ocho foros nacionales entre noviembre de 2024 y marzo de 2025 en las distintas sedes y extensiones universitarias del país,

incluyendo la Comarca Ngäbe-Buglé. Estos espacios permitieron recoger aportes de docentes, estudiantes, personal administrativo y autoridades universitarias para la construcción participativa de una política institucional de igualdad.

De manera complementaria, UDELAS fortaleció su arquitectura institucional mediante la creación y consolidación del Instituto de la Mujer (IMUD), concebido como una instancia especializada para coordinar y promover acciones orientadas a la igualdad de oportunidades, la transversalización del enfoque de género y el fortalecimiento de los derechos humanos dentro de la comunidad universitaria.

Durante el proceso de formulación de la presente política se realizaron análisis normativos, revisiones documentales nacionales e internacionales, talleres de planificación participativa de género, consultas técnicas y entrevistas con autoridades académicas y administrativas. Estos ejercicios permitieron identificar fortalezas, desafíos y oportunidades de mejora, así como la necesidad de contar con un instrumento institucional que articule de manera integral las acciones, responsabilidades, recursos y mecanismos de seguimiento requeridos para promover la igualdad sustantiva en todos los ámbitos del quehacer universitario.

En consecuencia, la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con Enfoque de Género surge como una respuesta estratégica a los desafíos identificados y como un instrumento de gestión orientado a consolidar una universidad más inclusiva, democrática, participativa y comprometida con los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la excelencia académica, en armonía con la misión institucional y con los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado panameño en materia de igualdad de género. Asimismo, constituye el primer marco institucional integral de la Universidad en esta materia, sustentado en estándares internacionales y en las buenas prácticas promovidas por la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (Comisión Interamericana de Mujeres, 2026).

CAPÍTULO III

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTO DE DERECHOS HUMANOS

Artículo 4. La adopción de la presente política por parte de la UDELAS se inserta en la evolución de los estándares internacionales de derechos humanos y los compromisos hemisféricos asumidos para alcanzar la igualdad sustantiva (Comisión Interamericana de Mujeres, 2026). Conforme a las directrices surgidas de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing, 1995), la integración de la perspectiva de género es reconocida globalmente como una condición indispensable para el fortalecimiento de los sistemas democráticos, la justicia social y el desarrollo humano integral (Organización de las Naciones Unidas, 1995).

Asimismo, de acuerdo con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, la transversalización debe entenderse como un proceso constante de evaluación de las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada, incluyendo leyes, políticas o programas.⁴

A nivel regional, el Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA, 2000) de la OEA mandata la incorporación sistemática del enfoque de género en todos los órganos, organismos y entidades correspondientes. Bajo esta perspectiva, avanzar en la igualdad de género es concebido como una optimización progresiva de los derechos humanos fundamentales, reconociendo que las políticas institucionales y los entornos educativos no son neutros al género y pueden generar impactos diferenciados.

La implementación de un análisis de género sólido y transversal faculta a la UDELAS a proveer respuestas académicas y administrativas más informadas, eficientes, inclusivas y equitativas, consolidando su rol de vanguardia social y garantizando un espacio de desarrollo pleno de derechos y oportunidades para toda su comunidad institucional (Organización de las Naciones Unidas, 1997).

En este contexto, la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) ha dado pasos significativos en la consolidación de su compromiso con la equidad, destacándose la creación y formalización del Instituto de la Mujer (IMUD) como un mecanismo técnico de alto nivel encargado de liderar la agenda de igualdad. Este avance institucional no solo representa la cristalización de una voluntad política institucional clara, sino que posiciona a la universidad a la vanguardia de la gestión académica al reconocer que la incorporación del enfoque de género es una condición ineludible para la excelencia.

A través del IMUD, UDELAS institucionaliza el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en sus funciones sustantivas —docencia, investigación y extensión—, garantizando que su modelo educativo responda con rigor a las necesidades de su comunidad y contribuya activamente a la transformación social en un marco de igualdad sustantiva.

En el contexto nacional, esta política encuentra sustento en la Constitución Política de la República de Panamá, la cual consagra el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación (art. 19). Asimismo, la Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, establece la obligación de promover acciones dirigidas a eliminar las desigualdades de género y garantizar la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo nacional. De igual manera, la Ley 7 de 2018 refuerza el deber institucional de prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.

Estas disposiciones se complementan con el Estatuto Orgánico, los reglamentos y las demás normativas vigentes de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), las cuales constituyen el marco institucional para la promoción de la equidad, la inclusión y la transversalización del enfoque de género.

CAPÍTULO IV

MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL

Artículo 5. La transversalización y la institucionalización no representan meras cargas administrativas, sino una estrategia de modernización esencial para la relevancia contemporánea de la universidad. La experiencia internacional demuestra que las instituciones de educación superior que integran el enfoque de género en su cultura organizacional alcanzan niveles más altos de innovación, clima laboral y retención de talento (Grañó Calvete, 2026). Este proceso busca alinear la visión de la Rectora, Dra. Nicolasa Terreros Barrios, de consolidar una universidad líder e inclusiva, con una planificación basada en datos que sustente la formación de profesionales con un verdadero sentido social (UDELAS, 2025).

De conformidad con los marcos hemisféricos de la CIM/OEA (2026), la universidad adopta y distingue dos dimensiones estratégicas complementarias que fundamentan la transformación de la cultura y la gestión interna:

Transversalización del enfoque de género (Mainstreaming): Se define como la herramienta analítica y de acción que integra las preocupaciones, necesidades y vivencias de mujeres y hombres en la elaboración, ejecución, supervisión y evaluación de la totalidad de las políticas, currículos académicos, planes de investigación, programas de extensión y actividades administrativas, promoviendo el beneficio equitativo de los estamentos universitarios.

Institucionalización del enfoque de género: Constituye el anclaje estructural, normativo y procedimental indispensable que dota de permanencia y obligatoriedad a la transversalización. Se traduce en el establecimiento de unidades organizacionales dedicadas, asignación formal de personal experto, presupuestos protegidos y un marco legal interno robusto que asegura la resiliencia y continuidad de los avances ante cambios de coyuntura institucional.

La adopción de esta política en la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) responde a un imperativo ético y a la necesidad de modernización y excelencia

institucional. La diferencia estratégica entre transversalizar e institucionalizar es clave para que la equidad pase de ser una aspiración a una realidad operativa.

El proceso de transversalización e institucionalización, parte de la premisa fundamental que es reconocer que las políticas institucionales, académicas y administrativas nunca son neutras al género. Cuando una universidad asume que sus procesos son universales sin analizar el género, corre el riesgo de perpetuar brechas involuntarias en la investigación, la docencia y la gestión del talento humano.

Al integrar el enfoque de género, la UDELAS asegura que la producción de conocimiento, la extensión universitaria y la formación profesional sean más precisas, inclusivas y pertinentes a la realidad de la sociedad actual. Un entorno que reconoce las distintas necesidades y experiencias de hombres y mujeres es, por definición, un entorno que maximiza el potencial intelectual de toda su comunidad.

La institucionalización —entendida como el anclaje estructural y presupuestario— protege la agenda de igualdad ante cambios en la coyuntura política o administrativa. Al formalizar unidades especializadas y protocolos permanentes, la universidad deja de depender de voluntades aisladas y consolida la equidad como parte de su ADN institucional.

La transversalización (o mainstreaming) permite que la igualdad no sea una tarea delegada a un solo departamento, sino una responsabilidad compartida que atraviesa todas las facultades y direcciones. Esto optimiza la coordinación interna y permite una respuesta articulada frente a los desafíos de desigualdad que atraviesan los espacios de educación superior.

Referencia Internacional y Buenas Prácticas

La adopción de estas medidas alinea a la UDELAS con las tendencias de excelencia académica internacional, donde la implementación de Planes de Igualdad de Género se ha convertido en un requisito de calidad y competitividad.

Estándares de la Unión Europea (Horizon Europe): Las universidades líderes en investigación a nivel mundial, bajo estándares como los del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), requieren obligatoriamente de planes de igualdad institucionalizados para acceder a financiamiento y redes de cooperación científica. Estas instituciones han demostrado que la institucionalización de oficinas de género aumenta significativamente la retención de talento femenino en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y mejora el clima laboral general.

Modelo de la CIM/OEA: UDELAS adopta la metodología de Diagnóstico y Planificación Participativa de Género (DPPG) promovida por la CIM/OEA, que es el estándar regional para transformar administraciones públicas. Esta guía establece que la verdadera transformación ocurre cuando existe un Mecanismo Coordinador (institucionalización) que a su vez impulsa acciones en todos los departamentos (transversalización).

Experiencias universitarias en América Latina

La evidencia acumulada en las instituciones de educación superior de América Latina demuestra que la transversalización y la institucionalización del enfoque de género constituyen factores determinantes para fortalecer la calidad académica, la gobernanza universitaria y el cumplimiento de los derechos humanos. En los últimos años, diversas universidades públicas de referencia han desarrollado políticas, mecanismos especializados y estrategias integrales que han permitido incorporar la perspectiva de género en sus funciones sustantivas y administrativas.

La Universidad de Costa Rica (UCR), mediante la implementación de su Política para la Igualdad y Equidad de Género y el fortalecimiento de mecanismos institucionales especializados, ha promovido la integración de la perspectiva de género en la investigación, la docencia y la acción social. Asimismo, la institución realiza diagnósticos periódicos sobre brechas de género que permiten orientar la toma de decisiones y fortalecer las acciones institucionales dirigidas a la igualdad sustantiva (Universidad de Costa Rica, 2018, 2025).

Por su parte, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha desarrollado una de las arquitecturas institucionales de género más consolidadas de América Latina. A través de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género y de la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género, la universidad impulsa estrategias de transversalización que abarcan la formación académica, la investigación, la prevención de las violencias y la formulación de políticas institucionales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva dentro de la comunidad universitaria (Universidad Nacional Autónoma de México, 2013, 2020).

De igual forma, la Universidad de Chile aprobó una Política de Igualdad de Género que establece un marco institucional orientado a eliminar las discriminaciones y desigualdades de género presentes en la vida universitaria. Esta política incorpora mecanismos de gobernanza, seguimiento y evaluación destinados a promover una participación más equitativa y fortalecer una cultura organizacional basada en los principios de igualdad, inclusión y no discriminación (Universidad de Chile, 2022).

Las experiencias descritas coinciden en señalar que los avances sostenibles en materia de igualdad requieren el respaldo de las máximas autoridades, la existencia de mecanismos especializados, la asignación de recursos financieros y humanos, la generación de evidencia mediante diagnósticos periódicos y la implementación de programas permanentes de capacitación y sensibilización.

En consecuencia, estas buenas prácticas constituyen referentes valiosos para el fortalecimiento de la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con enfoque de Género de la Universidad Especializada de las Américas. Esta visión coincide con los planteamientos de la Comisión Interamericana de Mujeres, que reconoce la necesidad de construir arquitecturas institucionales para la igualdad sustentadas en liderazgo político, mecanismos coordinadores y planificación estratégica (Comisión Interamericana de Mujeres [CIM/OEA], 2026).

Buenas Prácticas Globales: Universidades de prestigio global han migrado hacia esquemas de "Arquitectura para la Igualdad" —similar a la propuesta por la CIM/OEA— donde la equidad de género es un indicador de gestión evaluado por los consejos superiores. Esto incluye:

Auditorías de género: Evaluaciones sistemáticas de la brecha salarial y de acceso a puestos de poder.

Conciliación y Corresponsabilidad: Políticas que reconocen el trabajo de cuidados como un factor clave para la equidad laboral, superando las visiones tradicionales que penalizan a quienes asumen roles familiares.

Al integrar estas prácticas, UDELAS no solo cumple con los mandatos internacionales de derechos humanos, sino que se posiciona como una universidad de referencia regional, capaz de ofrecer un entorno educativo donde la igualdad es un motor de desarrollo, innovación y justicia social.

CAPÍTULO V GLOSARIO DE TÉRMINOS

Artículo 6. Para efectos de la interpretación y aplicación del presente Acuerdo, se adoptan las siguientes definiciones:

- a. **Acciones afirmativas.** Medidas especiales, temporales y razonables adoptadas para acelerar la igualdad real o sustantiva entre grupos históricamente discriminados o en situación de desventaja, sin que constituyan actos de discriminación. Su finalidad es corregir desigualdades estructurales y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades.
- b. **Acoso laboral.** Conducta persistente, continua o reiterada ejercida en el ámbito de trabajo o académico, mediante actos, expresiones, comportamientos u omisiones que tengan por finalidad o efecto intimidar, humillar, menospreciar,

aislar, descalificar o afectar la estabilidad emocional, profesional o laboral de una persona, atentando contra su dignidad y sus derechos fundamentales.

- c. **Acoso sexual.** Conducta de naturaleza sexual, no deseada por quien la recibe, realizada de forma verbal, no verbal, escrita, física o mediante medios electrónicos, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicionar decisiones relacionadas con el empleo, la educación, la promoción, la evaluación o cualquier otro derecho.
- d. **Corresponsabilidad.** Principio que reconoce la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, así como entre el Estado, las instituciones, la familia y la sociedad, en la distribución equitativa de las tareas de cuidado, trabajo doméstico, responsabilidades familiares y actividades laborales, académicas y comunitarias.
- e. **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, maternidad u otra condición personal o social, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.
- f. **Equidad de género.** Conjunto de medidas, acciones y mecanismos orientados a corregir las desigualdades históricas y estructurales que afectan a las mujeres, a fin de garantizar el acceso efectivo a los derechos, oportunidades y beneficios en condiciones de igualdad. La equidad constituye un medio para alcanzar la igualdad sustantiva.
- g. **Género.** Conjunto de características, roles, comportamientos, atributos y oportunidades socialmente construidos que una sociedad asigna a las personas en función de su sexo. Estas construcciones sociales determinan relaciones de poder, responsabilidades y expectativas diferenciadas para mujeres y hombres, las cuales pueden variar según el contexto histórico y cultural.
- h. **Igualdad de género.** Principio conforme al cual mujeres y hombres gozan de los mismos derechos, responsabilidades, oportunidades y acceso a los recursos, beneficios y servicios, sin discriminación por razón de sexo o género. La igualdad de género implica garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos en condiciones de igualdad sustantiva.
- i. **Interseccionalidad.** Enfoque analítico que reconoce que las personas pueden experimentar formas múltiples y simultáneas de discriminación o desigualdad derivadas de la interacción de diversos factores, tales como género, discapacidad, edad, origen étnico, condición socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad o cualquier otra condición.
- j. **Manual de procesos.** Documento técnico-administrativo que describe de manera ordenada y sistemática los procedimientos, actividades, responsables, controles, flujos de trabajo y mecanismos de seguimiento necesarios para la ejecución de las funciones institucionales, con el fin de asegurar eficiencia, transparencia, calidad y mejora continua.
- k. **Paridad.** Principio democrático orientado a garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de representación, toma de decisiones, dirección, liderazgo y acceso a oportunidades, promoviendo una distribución equitativa de responsabilidades y poder en condiciones de igualdad.
- l. **Protocolo.** Instrumento normativo y operativo que establece procedimientos, responsabilidades, mecanismos de actuación y medidas de prevención, atención, investigación y seguimiento frente a situaciones específicas dentro de la institución, garantizando criterios uniformes de actuación y respeto a los derechos humanos.

- m. **Transversalización del enfoque de género.** Estrategia institucional mediante la cual se incorpora la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas, proyectos, procedimientos, presupuestos y acciones institucionales, con el propósito de promover la igualdad de oportunidades y eliminar las brechas de género.
- n. **Violencia basada en género.** Cualquier acción, conducta u omisión basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado, derivada de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.
- o. **Violencia institucional de género.** Toda acción u omisión de autoridades, servidores públicos o instituciones que discrimine, obstaculice, retrase, limite o impida el acceso de las mujeres o de cualquier persona afectada por violencia de género al ejercicio de sus derechos, a la protección institucional, a los servicios públicos o a la justicia, reproduciendo patrones de desigualdad o discriminación.
- p. **Violencia sexista.** Toda acción, conducta, práctica, manifestación o amenaza basada en estereotipos, prejuicios, roles o relaciones desiguales de poder fundadas en el sexo o género de una persona, que tenga como resultado o pueda tener como resultado daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o social, así como la limitación o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La violencia sexista comprende diversas manifestaciones, entre ellas la violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica, digital, institucional y cualquier otra forma de discriminación o agresión motivada por razones de sexo o género.

CAPÍTULO VI

MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Artículo 7. La presente política se rige por un marco estratégico que trasciende las acciones coyunturales, estableciendo un compromiso de largo aliento que guía todas las funciones sustantivas de la UDELAS. Esta misión y visión actúan como el paraguas normativo y aspiracional bajo el cual se desarrollarán y articularán todos los protocolos específicos, planes de acción y reglamentos derivados de la institucionalización y transversalización del enfoque de género.

Artículo 8. Misión

Nuestra misión es asegurar un entorno educativo, laboral y académico fundado en la igualdad de derechos, el respeto irrestricto a la dignidad humana, la corresponsabilidad en el cuidado y la erradicación sistemática de toda forma de discriminación o violencia, alineando nuestra gestión a los más altos estándares internacionales de derechos humanos.

Artículo 9: Visión

Ser una institución de educación superior referente en la región, reconocida por consolidar una cultura organizacional inclusiva, equitativa y segura. Aspiramos a ser una universidad donde la igualdad de género no sea una meta periférica, sino un valor intrínseco y una práctica cotidiana que garantice condiciones de desarrollo pleno, bienestar integral y oportunidades de crecimiento sin sesgos para todas las personas que integran nuestra comunidad universitaria.

CAPÍTULO VII

EJES ESTRATÉGICOS DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Artículo 10: Con base en la metodología internacional de Diagnóstico y Planificación Participativa de Género (DPPG) de la CIM/OEA, UDELAS asume ocho ejes estratégicos para orientar su planificación y el desarrollo institucional continuo.

EJES ESTRATÉGICOS DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO			
EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADORES
Eje de Planificación	Objetivo Estratégico	Líneas de Acción y Desarrollo Institucional (UDELAS)	Indicadores de Resultado
1. Herramientas y Estrategias	Fortalecer el marco normativo e instrumental que garantice la institucionalización de la política de igualdad y transversalización del enfoque de género.	Creación formal y actualización del marco normativo reglamentario interno que ampara la política de género. Elaboración de metodologías institucionales y guías operativas de auditoría de género.	Número de normativas, reglamentos y protocolos aprobados. Existencia de manuales de procedimientos y herramientas institucionales de género. % de unidades que aplican herramientas de auditoría de género.
2. Políticas, Programas y Proyectos	Incorporar transversalmente el enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de planes de curso, proyectos institucionales, investigaciones y extensión universitaria.	Incorporación del análisis transversal de género en la revisión curricular de los planes de estudio académicos y en la formulación de proyectos institucionales y de investigación para evitar sesgos.	% de planes de curso revisados con enfoque de género. % de proyectos institucionales que incorporan la perspectiva de género. Número de investigaciones que incluyen variables de género. % de proyectos de extensión que incorporan la perspectiva de género.
3. Conocimientos y Competencias	Desarrollar capacidades institucionales para la comprensión y aplicación del enfoque de género en todos los estamentos universitarios.	Desarrollo ininterrumpido de talleres, cursos virtuales y seminarios en conceptualización de género y normativa aplicable, con énfasis en la participación activa del personal técnico, docente y autoridades.	% de personal administrativo capacitado anualmente. % de docentes certificados en formación especializada. % de estudiantes de primer ingreso sensibilizados en enfoque de género. Nivel de satisfacción y aprendizaje desarrollados a través de las acciones de sensibilización y capacitaciones.
4. Estrategia Comunicacional	Promover una comunicación institucional inclusiva, libre de estereotipos y alineada con los principios de igualdad y no discriminación.	Auditoría con enfoque de género a los medios de comunicación internos y externos. Adopción formal de directrices corporativas de lenguaje inclusivo y representación gráfica equilibrada.	Manual de comunicación inclusiva aprobado e implementado. % de publicaciones revisadas con perspectiva de género. Reducción de contenidos con lenguaje o imágenes sexistas.
5. Recursos Humanos	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia,	Análisis de la composición de género del	% de reducción de la brecha de género en cargos directivos.

EJES ESTRATÉGICOS DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO			
EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADORES
	promoción y desarrollo del talento humano.	personal mediante bases estadísticas desagregadas. Monitoreo de brechas de contratación, oportunidades de ascenso y fomento de políticas internas de conciliación laboral y corresponsabilidad familiar.	% de participación de mujeres y hombres en procesos de promoción y liderazgo. Número de medidas de conciliación familiar implementadas.
6. Cultura Organizacional	Fortalecer una cultura institucional basada en la igualdad, la inclusión, el respeto y la prevención de la discriminación.	Sensibilización e inducción permanente en igualdad de oportunidades orientada a mandos medios y jefaturas funcionales para disolver barreras informales y sesgos cognitivos en el clima de la organización.	Nivel de percepción de igualdad de oportunidades en la institución. Número de campañas de sensibilización realizadas. Registro estadístico de reportes asociados a prácticas discriminatorias. Registros estadísticos de buenas prácticas de igualdad de oportunidades implementadas.
7. Vinculación con la sociedad	Promover la participación de la comunidad universitaria y actores sociales en el diseño, implementación y evaluación de la política institucional de género.	Consolidación de canales públicos y participativos de concertación y retroalimentación con redes civiles, gremios, agrupaciones estudiantiles y colectivos por los derechos de las mujeres.	Número de espacios participativos de la sociedad en los que participa la UDELAS anualmente. Cantidad de organizaciones/redes nacionales e internacionales en las que participa UDELAS. Número de recomendaciones incorporadas en la gestión institucional.
8. Transversalización Territorial	Garantizar la implementación homogénea y sostenible de la política de género en la sede, extensiones universitarias y programas académicos de la UDELAS.	Descentralización estratégica de los programas, asegurando que las directrices de la política tengan el mismo nivel de capilaridad y rigor en todas las extensiones universitarias y programas académicos de la UDELAS.	% de acciones con enfoque de género implementadas por la sede, las extensiones universitarias y programas académico. Número de unidades académicas responsables de la implementación de la política, en sede, extensiones universitarias y programas académicos.

Para el diseño de la estrategia de desarrollo y planificación institucional de la política de género de UDELAS, se propone un enfoque estructurado en tres fases, integrando los ocho ejes estratégicos.

Artículo 11: La implementación de la presente Política se desarrollará mediante una Estrategia Integral de Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género, orientada a fortalecer las capacidades institucionales, garantizar la incorporación progresiva del enfoque de género en las funciones sustantivas y administrativas de la Universidad, y consolidar mecanismos permanentes de seguimiento, evaluación y mejora continua.

Para el cumplimiento de esta estrategia se establecen las siguientes fases:

Fase 1: Preparación, Diagnóstico y Acuerdos

El objetivo central de esta fase es consolidar la "Arquitectura para la Igualdad" mediante el fortalecimiento estructural del IMUD y la generación de una línea base robusta, sustentada en la participación estamental y el rigor analítico.

Acciones Estratégicas:

Fortalecimiento del IMUD como órgano rector: Actualización del Manual de Funciones y Estructura Orgánica, asegurando su validación y la asignación de una partida presupuestaria para su operatividad.

Instalación de la Red de Enlaces Territoriales: Designación formal de enlaces de género en cada facultad y extensión regional, dotándolos de las capacidades técnicas necesarias para asegurar la capilaridad de la política en todo el territorio universitario.

Gobernanza Participativa (Comité e Insumos): Constitución del Comité Institucional de Género (CIG) y ejecución de una ruta de consulta nacional (mesas redondas, seminarios y discusiones focales) para validar los componentes de la política.

Programa de Capacitación General Universitaria: Diagnóstico de necesidades de aprendizaje y despliegue de módulos virtuales auto instruccionales sobre conceptos clave de género y no discriminación dirigidos a toda la comunidad.

Programa Avanzado de Perfeccionamiento Docente: Diseño y ejecución de cohortes de especialización académica, en articulación con los Decanatos, Facultades y Extensiones Universitarias, para integrar la perspectiva de género en las prácticas pedagógicas.

Datos Organizacionales, Brechas y Línea de Base Estamental: Realización de una auditoría laboral y salarial (basada en datos de RRHH) y aplicación de una encuesta masiva sobre conciliación, cuidados y clima organizacional para obtener un diagnóstico con enfoque interseccional.

Bases para la Prevención y Sanción del Acoso: Constitución de una mesa técnico-jurídica para la redacción de anteproyectos de reglamentos y protocolos que aseguren entornos seguros y medidas de protección cautelares.

Marco normativo de Flexibilidad y Corresponsabilidad: Levantamiento de nudos críticos en la carrera académica y administrativa, proponiendo lineamientos que reconozcan el trabajo de cuidados como un factor clave para la equidad laboral.

Manual de Comunicación Inclusiva y No Sexista: Auditoría de las piezas comunicacionales y adopción oficial de directrices para el uso de un lenguaje incluyente y una representación gráfica equilibrada en todos los canales institucionales.

Fase 2: Implementación y Operativización (Segundo semestre de 2027 – 2028)

Consiste en la ejecución sistemática del Plan de Acción derivado del diagnóstico.

Acciones Clave: Puesta en marcha de los protocolos de atención a la violencia, integración del lenguaje inclusivo, implementación de las políticas de conciliación, ejecución de los programas de capacitación continua para docentes y personal administrativo, y despliegue de la estrategia en todas las sedes regionales.

Resultado esperado: Institucionalización operativa de los mecanismos de género en el quehacer diario de UDELAS.

Fase 3: Evaluación, Monitoreo y Rendición de Cuentas (2029)

Fase dedicada a la evaluación del impacto de las medidas implementadas.

Acciones Clave: Aplicación de indicadores cualitativos y cuantitativos avalados internacionalmente, presentación de informes anuales de rendición de cuentas por parte de la Rectoría y ajuste de estrategias basadas en los resultados obtenidos para garantizar la sostenibilidad a largo plazo.

Resultado esperado: Consolidación de una cultura organizacional que ha reducido brechas de forma medible y sostenible.

Este diseño responde a la necesidad de mover la equidad de género desde una aspiración periférica hacia una práctica estructural dentro de la UDELAS, utilizando la matriz de planificación como hoja de ruta para asegurar que ninguna política sea neutral al género y que la universidad se mantenga como referente de excelencia social.

CAPÍTULO IX
ARQUITECTURA INSTITUCIONAL Y DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES

Artículo 13. Como parte de la gobernanza institucional la política institucional de género de la Universidad Especializada de las Américas se articulará a través de los siguientes niveles estratégicos:

Nivel Estratégico y de Gobernanza	
Instancia	Responsabilidades
Rectoría	Liderar la implementación de la política institucional de género; promover la incorporación del enfoque de género en la planificación estratégica; gestionar recursos para su ejecución; presentar informes de avances ante los órganos de gobierno universitario.
Consejo Administrativo	Aprobar las disposiciones administrativas necesarias para la ejecución de la política; asegurar la asignación presupuestaria correspondiente.
Consejo Académico	Incorporar el enfoque de género en las políticas académicas, reglamentos, programas de estudio y procesos de evaluación institucional.
Consejo Superior Universitario	Impulsar las políticas generales y los Planes de Desarrollo de la Universidad
Nivel de Coordinación Institucional	
IMUD	Coordinar la implementación de la política; formular planes de acción; proponer estrategias institucionales; monitorear avances; elaborar informes de seguimiento; promover acciones de sensibilización y capacitación.
Dirección de Planificación y Evaluación de la Calidad Universitaria (DIPLANE)	Incorporar indicadores de género en la planificación institucional; dar seguimiento al cumplimiento de metas e indicadores; generar informes de evaluación.
Dirección de Cooperación Técnica e Internacional	Gestionar alianzas y cooperación técnica para fortalecer iniciativas de igualdad de género.
Nivel Asesor	
Asesoría Jurídica	Revisar y actualizar normativas institucionales para garantizar la igualdad y no discriminación.
Nivel Operativo	

Nivel Estratégico y de Gobernanza	
Instancia	Responsabilidades
Vicerrectoría Académica	Coordinar la incorporación transversal del enfoque de género en la docencia, currículo y procesos académicos.
Decanatos, Facultades, Extensiones Universitarias	Incorporar el enfoque de género en los planes de estudio, proyectos académicos y actividades de extensión; promover investigaciones con perspectiva de género.
Coordinaciones de Carrera	Revisar contenidos curriculares para asegurar la inclusión de principios de igualdad y derechos humanos; promover actividades formativas relacionadas con género.
Profesorado	Integrar el enfoque de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje y fomentar ambientes educativos inclusivos y libres de discriminación.
Dirección General de Recursos Humanos	Garantizar procesos de reclutamiento, selección, promoción y evaluación libres de discriminación; promover la igualdad de oportunidades laborales; implementar programas de sensibilización y capacitación.
Vicerrectoría de Vida Estudiantil	Desarrollar programas de apoyo, orientación y atención integral con enfoque de género. Promover condiciones de acceso, permanencia y egreso en igualdad de oportunidades para toda la población estudiantil.
Direcciones Administrativas	Incorporar criterios de igualdad y no discriminación en los procesos administrativos institucionales.
Dirección General de Recursos Humanos	Garantizar procesos de reclutamiento, selección, promoción y evaluación libres de discriminación; promover la igualdad de oportunidades laborales; implementar programas de sensibilización y capacitación.

Artículo 14. De conformidad con los modelos y buenas prácticas para articular arquitecturas de igualdad eficaces descritas por la CIM/OEA, se formaliza la siguiente asignación de competencias estratégicas:

- a. **Mecanismo Coordinador Instituto de la Mujer - IMUD:** Instancia técnica y política de alto nivel dotada de competencia directa para guiar, asesorar, planificar y supervisar la implementación y la debida observancia de esta política en toda la universidad.
- b. **Enlaces Técnicos de Género:** Cada decanato, dirección técnica relevante y extensión universitaria designará formalmente a un enlace calificado. Dichas personas contarán con tiempo laboral formalmente asignado, capacitación experta y respaldo ejecutivo necesario para asegurar el cumplimiento de las metas y acciones sectoriales de igualdad.
- c. **Grupo de Trabajo Inter estamental:** Mesa permanente integrada por delegaciones representativas de todos los estamentos universitarios, cuya función consistirá en analizar participativamente la información emanada del monitoreo y formular propuestas de mejora continua.

CAPÍTULO X PRESUPUESTO, MONITOREO Y SOSTENIBILIDAD

Artículo 15. Sostenibilidad Presupuestaria: Con el fin de garantizar la plena efectividad de esta política, las instancias directivas de UDELAS integrarán de forma anual una partida presupuestaria blindada e identificada específicamente para financiar el plan de acción, programas educativos y los costos logísticos derivados del mantenimiento de la arquitectura institucional de género.

Artículo 16. Sistema de Monitoreo y Evaluación: El Instituto de la Mujer IMUD en colaboración con la Dirección de Planificación aplicará indicadores cualitativos y cuantitativos de gestión de género avalados internacionalmente por organismos

regionales. Se generarán diagnósticos periódicos y reportes de avance que documenten la progresiva reducción de brechas y guíen la toma de decisiones basada en evidencia.

Artículo 17. Respaldo de la Máxima Autoridad y Rendición de Cuentas: El éxito, legitimidad e institucionalización de esta agenda reposa en el compromiso activo de las autoridades máximas (Rectoría). La autoridad emitirá directrices de obligatorio cumplimiento para toda la estructura de mandos y presentará informes públicos anuales de rendición de cuentas, consolidando la transparencia y la sostenibilidad a largo plazo.

Artículo 18. Indicadores de Seguimiento: El seguimiento de la política se realizará mediante indicadores cuantitativos y cualitativos orientados a medir, entre otros aspectos:

- a. La incorporación del enfoque de género en la planificación institucional.
- b. La participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de representación y toma de decisiones.
- c. La integración del enfoque de género en los programas académicos, proyectos de investigación y actividades de extensión.
- d. La capacitación y sensibilización de la comunidad universitaria.
- e. La prevención y atención de situaciones de discriminación, violencia y acoso.
- f. El acceso, permanencia y promoción en igualdad de oportunidades dentro de la institución.
- g. La percepción institucional sobre igualdad, inclusión y no discriminación.

Artículo 19. Informes de Seguimiento: El IMUD elaborará informes semestrales y anuales sobre los avances en la implementación de la política, los cuales serán presentados a la Rectoría, al Consejo Académico y al Consejo Administrativo. Los informes deberán contener:

- a. Nivel de cumplimiento de metas e indicadores.
- b. Avances alcanzados por cada eje estratégico.
- c. Principales resultados obtenidos.
- d. Dificultades identificadas durante la ejecución.
- e. Recomendaciones para fortalecer la implementación de la política.

Artículo 20. Evaluación Institucional: Al finalizar cada período de ejecución del Plan de Acción, se realizará una evaluación institucional que permita determinar el impacto de las acciones desarrolladas sobre la reducción de brechas de género, la promoción de la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la cultura organizacional inclusiva. Los resultados de la evaluación servirán de base para la actualización de planes, programas y estrategias institucionales.

Artículo 21. Rendición de Cuentas: La Rectoría, con el apoyo técnico del IMUD presentará anualmente un informe de rendición de cuentas sobre los avances de la Política Institucional de Igualdad de Oportunidades con Enfoque de Género. Este informe será divulgado a la comunidad universitaria a través de los mecanismos institucionales de comunicación y transparencia.

CAPÍTULO XI FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL

Artículo 22. La Universidad Especializada de las Américas garantizará la asignación progresiva de recursos financieros, humanos, tecnológicos y logísticos necesarios para la implementación de la presente política. Para tales efectos, las unidades responsables deberán incorporar las acciones derivadas de esta política dentro de sus procesos de planificación y programación presupuestaria anual.

Artículo 23. La presente política deberá incorporarse de manera transversal en:

- a. El Plan Estratégico Institucional.
- b. Los Planes Operativos Anuales (POA).
- c. Los planes de mejoramiento institucional

- d. Los planes de desarrollo de facultades, institutos, centros y extensiones universitarias.
- e. Los sistemas institucionales de evaluación y aseguramiento de la calidad.
- f. Los procesos de acreditación institucional y de carreras.

Artículo 24. La Universidad promoverá la gestión de recursos nacionales e internacionales, así como alianzas estratégicas con organismos públicos, organismos internacionales, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y entidades de cooperación, con el propósito de fortalecer las acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades y la transversalización del enfoque de género.

Artículo 25. Las autoridades universitarias garantizarán la disponibilidad de recursos para la formación continua de autoridades, personal docente, administrativo y estudiantil en materia de igualdad de oportunidades, derechos humanos, inclusión y transversalización del enfoque de género.

Artículo 26. La implementación de la política constituye una responsabilidad permanente de la Universidad y deberá mantenerse independientemente de los cambios de autoridades o estructuras administrativas. Las acciones derivadas de la presente política formarán parte de los procesos institucionales ordinarios y de la cultura organizacional de la Universidad.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo serán consideradas en los planes programas y acciones institucionales para el desarrollo progresivo en la vida académica de la institución dirigido a su personal docente, personal administrativo, estudiantes, unidades académicas y dependencias de la Universidad Especializada de las Américas.

Artículo 28. La Rectoría, por iniciativa propia o a propuesta del Instituto de la Mujer de la Universidad Especializada de las Américas (IMUD), podrá aprobar lineamientos técnicos, manuales, protocolos, procedimientos, instructivos y demás instrumentos necesarios para la adecuada implementación de la presente política.

Artículo 29. Las normas, reglamentos, manuales, procedimientos y demás disposiciones institucionales deberán revisarse progresivamente para asegurar su concordancia con los principios y objetivos establecidos en la presente política.

Artículo 30. Las unidades académicas y administrativas dispondrán de un período de adecuación para incorporar los lineamientos establecidos en la presente política dentro de sus planes de trabajo, programas, procedimientos y actividades institucionales.

Artículo 31. La interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en la presente política deberá realizarse conforme a los principios de igualdad de oportunidades, derechos humanos, inclusión, no discriminación, equidad de género, interculturalidad y respeto a la dignidad humana.

Artículo 32. La presente política será objeto de revisión integral cada cinco (5) años o cuando las circunstancias institucionales, normativas o sociales así lo requieran. El IMUD presentará a la Rectoría las recomendaciones correspondientes para su actualización.

Artículo 33. El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su aprobación por los Consejos Académico y Administrativo de la Universidad Especializada de las Américas y su publicación por los medios institucionales correspondientes.

SEGUNDO: Se ordena a la Dirección de Planificación y Evaluación de la Calidad Universitaria y a la Dirección de Finanzas contemplar el presupuesto necesario para el funcionamiento del Instituto de la Mujer, contempladas en su Plan Operativo Anual.

TERCERO: El presente Acuerdo entrará a regir a partir de su publicación en la página web de la Universidad Especializada de las Américas.

Dado a los veintitrés (23) días del mes de junio del dos mil veintiséis (2026), en la sede de la Universidad Especializada de las Américas, ubicada en Albrook Edificio 812, corregimiento de Ancón, distrito de Panamá, provincia de Panamá, República de Panamá.


Dra. Nicolasa Terreros Barrios
Presidenta




Dr. James E. Bernard V.
Secretario