

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL

ALEXANDER von HUMBOLDT

RESOLUCIÓN No. 010 DE FEBRERO 28 DE 2023

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA, Y CUALQUIER
TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO**

El Rector de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt, en uso de sus facultades legales, estatutarias y

CONSIDERANDO

1. Que el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza la autonomía universitaria definiendo que: "... Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley,
2. Que según la Política educativa nacional contemplada en el Plan Decenal de Educación 2016-2026, se establece como enfoque de equidad e inclusión y en línea con el compromiso central de los objetivos de desarrollo sostenible: "No dejar a nadie atrás". "Se trata de lograr eliminar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad que impiden que todos los seres humanos por igual y a través de mecanismos que generen equidad disfruten de los mismos derechos, servicios y oportunidades para una vida plena. No dejar a nadie atrás implica: erradicar la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad, reducir las vulnerabilidades y eliminar toda forma de exclusión".
3. Que la Resolución 144666 de 25 de Julio de 2022 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, fija los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y de cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural.
4. Que es un deber y una necesidad de la institución el contar con un Protocolo De Prevención, Detección Y Atención De Violencia Y Cualquier Tipo De Discriminación Basada En Género, que establezca la hoja de ruta y el protocolo a seguir por parte de todas las instancias pertinentes para actuar

de de manera rápida, eficaz y eficiente ante un posible caso de violencia o discriminación basada en género,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer el Protocolo De Prevención, Detección Y Atención De Violencia Y Cualquier Tipo De Discriminación Basada En Género de la institución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El texto del protocolo se transcribe a continuación:

INTRODUCCIÓN

La violencia, violencia sexual y discriminación basada en género, cobran gran importancia en el mundo actual por todas las implicaciones de orden social, de salud pública, de Derechos humanos y de justicia, que afectan a quienes la padecen sin importar su condición social, económica o cultural. Cada vez, se evidencia la necesidad de crear estrategias de prevención, detección y atención en violencia basada en género por el gran impacto que tiene sobre la víctima y sus familias.

Estas afectaciones pueden ser físicas, psicológicas o patrimoniales, porque todo tipo de violencia vulnera los derechos humanos de las personas que la padecen, su vida, su integridad y su libertad. Es un fenómeno que afecta de manera significativa a las mujeres y a personas con identidad de género diversa. Por ello, es importante la creación del protocolo de prevención, detección y atención de violencia y discriminación basada en género en la Universidad, porque brinda lineamientos claros que promueven la garantía a vivir una vida libre de violencia y hacer de la Universidad un espacio seguro para los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores).

De esta manera, en este protocolo, se encontrará un marco normativo internacional, nacional y local que permite fundamentar las acciones a implementarse con unos procedimientos claros enmarcados desde los procesos de prevención, detección y atención de violencia basada en género. Del mismo modo se encuentra el alcance, ámbito de aplicación, los principales actores involucrados para su implementación

donde se establece el personal estratégico clave que sirve de soporte y apoyo en el despliegue de sus acciones.

Un aspecto a considerar dentro del protocolo está relacionado con las rutas de atención interna y externa y cuáles son las funciones a considerarse en cada una de ellas. Se hace necesario el desarrollo del plan de acción porque éste permite servir de guía para la implementación de estrategias y acciones que permitan cumplir el objetivo propuesto en las líneas que se establecen desde los procesos de prevención, detección y atención de cualquier tipo de violencia, violencia sexual y discriminación basada en género. Por último, se establecen los indicadores de medición que permiten el seguimiento y control de las acciones propuestas en el protocolo.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos de acción frente a los procesos de prevención, detección y atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género a partir del desarrollo de un protocolo que promueva la garantía del derecho a vivir una vida libre de violencia y hacer de la Universidad un espacio seguro para las mujeres (estudiantes, docentes y colaboradores).

MARCO NORMATIVO

La violencia y la discriminación basada en género, constituye una de las más graves afectaciones a los derechos humanos, dado que atenta contra los derechos a la vida, a la libertad y a la seguridad, la integridad física y psicológica, a la libre expresión y libertad de circulación, a los derechos sexuales y reproductivos, entre otros. Estos Derechos, se encuentran declarados y aprobados universalmente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el pasado 10 de diciembre de 1948.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, mujeres) define la violencia de género como: "los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género." El cual se caracteriza por tener orígenes en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas que colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a variadas formas de violencia.

El enfoque basado en los derechos humanos es un marco que permite a los contextos internacional, nacional y local, el orientarse para desarrollar capacidades y habilidades que permitan a los garantes de derechos el cumplimiento de sus obligaciones y que además alienta a los titulares de derechos a reivindicarlos.

Marco legal Internacional

Para las Naciones Unidas, los derechos fundamentales de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación son prioridad en materia de "prevención, detección, atención y sanción de las violencias y las discriminaciones basadas en género, así como en el reconocimiento de derechos históricamente postergados como los de las mujeres" (Mineducación, 2022. Pp. 29-35).

En este sentido se destacan:

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- La Convención sobre la eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés) establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades, mediante la Recomendación General No. 35 que actualiza la No. 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos. El Congreso de Colombia la ratificó mediante la Ley 51 de 1981 y entró en vigor el 19 de febrero de 1982.
- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994, define los tipos de violencia contra las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas. Ratificada por el Congreso de Colombia a través de la Ley 248 de 1995.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967) hace un llamado urgente a la aplicación de principios y derechos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad, afirmando que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e insta al Estado a adoptar medidas que garanticen a las mujeres de todas las edades el acceso a la educación en todos los niveles.

Adicionalmente, se encuentran otros instrumentos que hacen parte de las herramientas normativas de seguimiento, declaración o acuerdo y compromiso de acción global, tales como:

- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- Los principios de Yogyakarta (2007), que adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.
- La Comisión de la condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), en su 57ª sesión (2013), enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género; recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.
- Durante la cumbre de 2015 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse a 2030; para este caso los objetivos No. 4 y 5 son de vital importancia. El primero hace referencia a: “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”, así como “asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”.

El objetivo 5, está orientado al logro de la igualdad de género, el cual, tiene entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las

niñas en los ámbitos público y privado, que se suma al objetivo 11, cuyo propósito es lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

- La Asamblea General de las Naciones Unidas ha pedido reiteradamente a los Estados que garanticen la protección del derecho a la vida de todas las personas que estén bajo su jurisdicción y que investiguen rápida y concienzudamente todas las muertes, incluidas las que sean motivadas por la orientación sexual y la identidad de género de la víctima mediante la **Resolución 67/168** aprobada por la asamblea el 20 de diciembre de 2012.
- El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, se convirtió en el primer órgano intergubernamental de la Organización al aprobar una resolución de amplio alcance sobre los derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género, mediante la **Resolución 17/19** que reconoce que se cometen actos de violencia y discriminación contra las personas LGBTI en todo el mundo y encomendó la realización de un estudio sobre el ámbito y alcance de esas violaciones y las medidas que necesitan adoptarse para acometerlas.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) publicó en 2019 las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

Marco normativo Nacional

A continuación, se hace referencia a las normas internas que se encuentran relacionadas con la protección del derecho a una vida libre de violencias y discriminación en el ámbito de la Educación Superior:

- Se aprueba por el congreso de Colombia mediante la **Ley 51 de 1981** la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
El Estado colombiano se compromete en generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando

aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.

- Según la **Ley 30 de 1992** el Congreso de Colombia decreta la organización del servicio público de la Educación Superior, donde se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.
- El Congreso de Colombia mediante la **Ley 248 de 1995**, aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará de Brasil. Como se mencionó anteriormente, esta define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia y la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como la que se destine dentro del ámbito nacional.
- Mediante la **Ley 294 de 1996**, El congreso de Colombia en el artículo 42 de la Constitución Política de Colombia establece normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Según la **Ley 731 de 2002**, decretada por el congreso de Colombia tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- El Congreso de Colombia Decreta el 7 de julio, la **Ley 823 de 2003**. "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres". Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos, para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.

- Mediante la **Ley 984 de 2005**, el Congreso de la Republica, aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre 1999.
- Según la **Ley 985 de 2005**, el Congreso de la República de Colombia, adopta medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma. Esta Ley estableció, en el marco de la Estrategia Nacional para la Lucha contra la Trata de Personas, que el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, diseñará y aplicará programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Igualmente, en el artículo 19 se establece que el Gobierno Nacional realizará, por sí mismo o en asocio con Instituciones de Educación Superior y centros de investigación, investigaciones sobre aspectos relacionados con la trata de personas, que servirán para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.
- El congreso de la Republica expide el 10 de Julio, la **Ley 1146 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. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.
- El congreso de la republica decreta 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. Esta Ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de la violencia contra las mujeres. Allí se definen la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia.

- Mediante el **Decreto 4798 de 2011** la Presidencia de la Republica, reglamenta en la Ley 1257 de 2008 para el sector de educación “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. Además, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres.

En su artículo 6, establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula; mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

- Mediante **Decreto Presidencial No. 4799 de 2011**, se reglamentan parcialmente las Leyes: 575 de 2000, 1257 de 2008 y la **Ley 294 de 1996**, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política de Colombia y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Mediante la **Ley 1542 de 2012** el Congreso de la República de Colombia, garantiza la protección y diligencia la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querrelable los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
- El Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia - **Conpes 161 de 2013**, establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
- La **Ley 1719 del 18 de junio de 2014**, expedida por el Congreso de Colombia, 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; por ende, esta Ley de Violencia Sexual adopta medidas establecidas, para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de este tipo de violencia y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos.

- La **Ley 1761 de 2015** del Congreso de Colombia, crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.
- La **Ley 1773 de 2016 o Ley Natalia Ponce de León**, donde el Congreso de Colombia, define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.
- Mediante **Decreto Presidencial No. 762 de 2018**, se adopta la Política Nacional de sectores LGBTI y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.
- Según la Política educativa nacional contemplada en el Plan Decenal de Educación 2016-2026, establece como enfoque de equidad e inclusión y en línea con el compromiso central de los objetivos de desarrollo sostenible: “No dejar a nadie atrás”. “Se trata de lograr eliminar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad que impiden que todos los seres humanos por igual y a través de mecanismos que generen equidad disfruten de los mismos derechos, servicios y oportunidades para una vida plena. No dejar a nadie atrás implica: erradicar la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad, reducir las vulnerabilidades y eliminar toda forma de exclusión”.
- De acuerdo a la Resolución 144666 de 25 de Julio de 2022 expedida por el Ministerio de Educación Nacional donde se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y de cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural.

Marco normativo Regional

A nivel local, se realizan políticas públicas y actualmente se encuentra en construcción la Política pública de Mujer, cabe mencionar que las entidades gubernamentales a nivel regional y departamental se rigen por los lineamientos nacionales descritos en la ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres, se reforman los códigos penales...”. En este sentido, la

Gobernación del Quindío presenta la campaña ¡Que no te toque!, en contra de la violencia sexual a la mujer mediante estrategia digital “no te toque”, la cual puede ser consultada y abordada por los diferentes entes públicos y privados a través de:

<https://quindio.gov.co/sala-de-prensa/eventos-y-actividades/campana?view=article&id=19003:alentar-no-te-toque&catid=1102>

Marco normativo Institucional

Coherentes con las políticas institucionales se establecen la normativa de diversidad e inclusión y equidad de género bajo los siguientes acuerdos:

- A través del Acuerdo No. **002 DE JULIO 06 DE 2020** del Consejo Superior Universitario se establece la política institucional de diversidad e inclusión en la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.
- A través del Acuerdo No. **010 DE JUNIO 21 DE 2022** del Consejo Superior Universitario se establece la política de prevención, detección y atención de violencia, violencia sexual y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Corporación, y se crea el comité de equidad de género

AMBITO DE APLICACIÓN

Se considera importante establecer el alcance del protocolo frente al espacio, tiempo, lugar y principales actores involucrados; y los límites de actuación relacionados con su desarrollo estructural y operativo coherente con las políticas y reglamentos internos que rigen los diferentes procesos de la Universidad en el ámbito académico - educativo (estudiantes) y laboral-contractual (docentes, colaboradores y proveedores).

De esta manera, se determinan las fases, los procedimientos, rutas de atención integral interna y externa en el marco de los procesos de prevención, detección, atención y sanción a que tenga lugar; en los términos en los que se presenten casos relacionados con discriminación, acoso y violencia basada en género. Por lo anterior, se hace necesario ajustar los reglamentos internos de la Universidad: estudiantil, estatuto docente y reglamento interno de trabajo. Del mismo incluir en contratos de docentes y funcionarios y en los formatos de matrícula de los estudiantes, cláusulas sobre cero tolerancia a la VBG.

El presente protocolo no está concebido, ni sustituye una actuación de carácter legal y de salud relacionada con las disposiciones legales a nivel internacional, nacional y local. Así las cosas, pretende garantizar una atención adecuada y velar porque no se presenten actos de violencia, acoso y discriminación a partir de diferentes

estrategias de prevención, detección, atención, orientación y seguimiento que se despliegan de acuerdo a las necesidades de la Institución.

De esta manera, frente a los casos de violencia, acoso y discriminación detectados a nivel institucional se activará la ruta de actuación inmediata y diferentes estrategias de abordaje que se pueden relacionar con la asistencia médica, asesoría psicológica, acompañamiento académico y jurídico de acuerdo al caso particular. Esta activación conlleva a la implementación o no de procesos disciplinarios en concordancia con las disposiciones legales internas.

De acuerdo a lo anterior se tendrán en cuenta los siguientes criterios de actuación donde se determina la relación que tienen las personas implicadas con la Universidad (persona afectada o presunta agresora):

1. Ser MIEMBROS ACTIVOS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

- a. Estudiantes que se encuentren matriculados en el periodo académico correspondiente donde se presente la falta en calidad de víctima o victimario.
- b. Docentes y colaboradores o directivos con vinculación laboral vigente en cualquier modalidad contractual.
- c. Empresas aliadas con las que se tenga convenios de práctica empresarial, clínica y jurídica.
- d. Empresas en convenio para el desarrollo de los créditos deportivos y culturales.
- e. Personas vinculadas con otro tipo de contrato civil, comercial o administrativo (Proveedores de la Universidad).

2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO SOCIAL: Relacionado con los espacios donde se desarrollen actividades de orden académico, laboral, cultural y deportivo y que pueden ser proclives para que se presenten actos de violencia:

- a. **Infraestructura Interna:** Comprende las instalaciones abiertas y cerradas de cada una de las Sedes de la Universidad destinadas para el cumplimiento de los procesos académicos, de investigación, de bienestar institucional y de formación.
- b. **Infraestructura externa:** Referido a espacios en el que se desarrollen actividades académicas y de formación como: sitios de práctica, actividades deportivas, culturales; espacios de la vida universitaria que vinculen los procesos misionales de la Universidad en el marco de: Docencia, investigación y proyección social.

- c. **Espacios virtuales y digitales:** Hace referencia a los espacios virtuales y digitales en el que se involucre miembros de la comunidad universitaria. De esta manera, se incluyen: redes sociales, correos electrónicos y plataformas de aprendizaje entre otras.

3. ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES DE IMPACTO INSTITUCIONAL:

Definido como las actividades institucionales que se desarrollan por parte de los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores) de manera extramural y que generan afectación y riesgo en las personas involucradas.

ESTRATEGIAS DE ABORDAJE ANTE CUALQUIER TIPO DE DENUNCIA O REPORTE DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO

Se debe determinar el alcance de la Universidad y de la autoridad competente de acuerdo a las personas que eleven una denuncia como víctima o presunto victimario. De esta manera se establece:

1. En cualquier caso de presentarse la denuncia por parte de la persona afectada o de quien tenga conocimiento (estudiante, docente o colaborador) se activará el protocolo donde se tendrá en cuenta el registro del reporte, asesoría y orientación en rutas internas y externas.
2. Si el estudiante es un presunto agresor el alcance de los procesos disciplinarios y acciones formativas estarán sujetos por los reglamentos internos de la Universidad y por las leyes Colombianas.
3. Si un docente o personal administrativo es el presunto agresor, el alcance de los procesos disciplinarios estarán regidos por los reglamentos y políticas institucionales internas y por las leyes Colombianas.

DEFINICIONES

Con el fin de brindar claridad a toda la comunidad universitaria, a continuación, se relacionan las definiciones conceptuales que facilitan la comprensión y sustentan el presente protocolo:

Género:

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (ONU Mujeres): "El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y

hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.”

Identidad de género:

Es definido desde la ONU Mujeres como: “la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.”

Equidad de género:

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: "Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades".

Igualdad de género:

Hace referencia a: “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. (...) La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se

toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.” (ONU Mujeres)

Enfoque de género:

Es una perspectiva que permite reconocer diferencias, entre mujeres y hombres, factores de discriminación o de violencia, en pro de la construcción de relaciones más equitativas y de la disminución la brecha de desigualdad. Según el DANE (2022): “El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación.”

Diversidad de género:

Es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

Estereotipos de género:

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de "envases" —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

Orientación sexual:

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente

sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad).

Roles de género:

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas

A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

Brecha de género:

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Ceguera de género:

Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el status quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Violencia de género:

Es definida desde ONU Mujeres, como: "cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de Violencia de Género varían entre las culturas, países y regiones." De acuerdo con esta organización, los tipos de violencia que se presentan pueden ser:

- **Violencia física:** La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud.
- **Violencia verbal:** El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.
- **Violencia sexual:** Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.

Dentro de los tipos de violencia sexual encontramos :

- **Acoso sexual**

El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.

El acoso sexual puede manifestarse de manera:

- **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

- **Abuso sexual:**

Es un atentado contra la libertad sexual de una persona en la que no se utiliza la violencia o la intimidación, pero sí el engaño, la coacción o la sorpresa.

- **Agresión sexual:**

Cualquier acto que atenta contra la libertad sexual de una persona con violencia o intimidación. La forma más grave de agresión sexual es la violación.

- **Violación sexual:**

La violación es cualquier penetración genital, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima), violación en el matrimonio e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación a la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada).

- **Violencia psicológica:** La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.
- **Violencia socioeconómica:** La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de "ama de casa" forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente) remunerado (principalmente a las mujeres), negarle acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos.

Violencia contra las mujeres:

De acuerdo al planteamiento de ONU Mujeres, es entendida como: "Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a. La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos el maltrato, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación en el matrimonio, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por la pareja, violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación;
- b. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en lugares públicos y en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Violencia en línea o digital:

La violencia en línea o digital contra las mujeres es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. La violencia en línea puede incluir:

- Ciberacoso: Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.
- Sexteo o sexting: Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.
- Doxing: Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.

Manifestaciones de la violencia de género:

Son aquellas conductas puntuales que se evidencian en el trayecto de las agresiones en contextos de violencia intrafamiliar y contra la mujer específicamente; se pueden observar claramente en el violentómetro (Figura 1), herramienta

originada en la unidad de género del Instituto Politécnico Nacional de México (2009) donde indagaron sobre las relaciones en pareja de 14.000 jóvenes estudiantes, concluyendo que hombres y mujeres alguna vez habían experimentado estos comportamientos por parte de sus parejas. Con base en ello, se diseñó un material gráfico para identificar las expresiones violentas, medir el grado de intensidad y direccionar el caso a la entidad competente. Según esta herramienta de medición se establecen los siguientes tipos de manifestaciones de violencia basada en género:

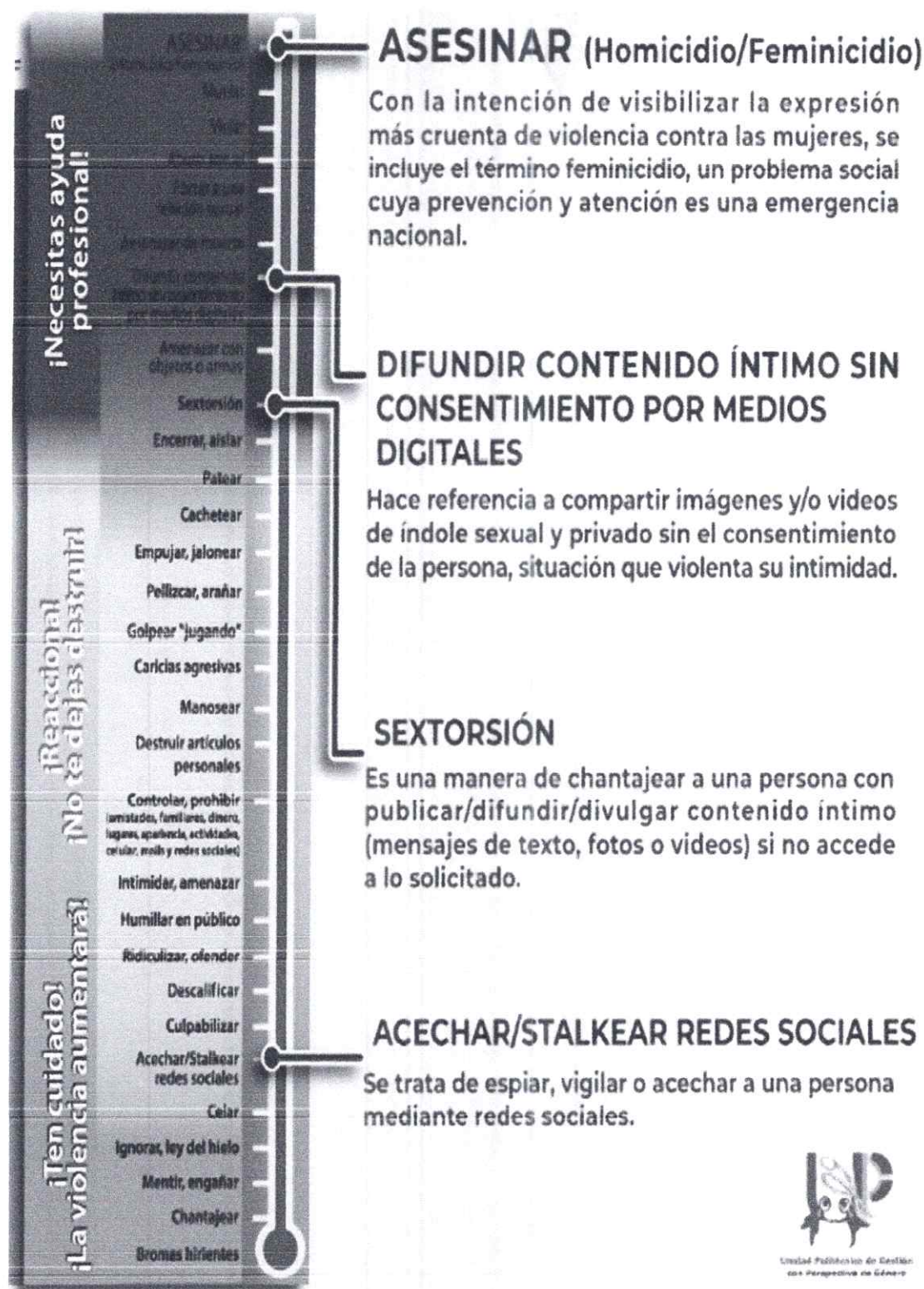
- **Bromas hirientes:** Burlas ofensivas con el fin de ridiculizar, aparentemente tras el humor.
- **Chantajear:** Forma de manipular a conveniencia del agresor, con el fin de persuadir hasta cumplir su deseo.
- **Mentir, Engañar:** Decir lo contrario a la realidad, para hacer creer alguna afirmación a conveniencia.
- **Ignorar, ley del hielo:** Hacer caso omiso a la opinión de alguien, anulándolo con la indiferencia.
- **Celar:** Sospecha excesiva de infidelidad (Gálvez-Montes, 2011); o celotipia, que es: "la inseguridad que envuelve a muchas parejas al no poder ejercer un control sobre el otro" (Rodríguez-López et al., 2017).
- **Culpabilizar:** (Gálvez-Montes, 2011) refiere que se quita "de encima la responsabilidad y carga la culpa a la víctima (todo va mal por culpa de ella)" (p. 35). **Descalificar:** Suprimir el valor de la mujer, anulando sus capacidades.
- **Ridiculizar, ofender:** Sátira hacia la víctima para desacreditarla y desprestigiarla. **Humillar en público:** Expresiones incómodas que minimizan a la persona, donde el agresor se siente con autoridad de denigrarla.
- **Intimidar, amenazar:** en la intimidación "el hombre asusta a su mujer con miradas, gestos y gritos." y Amenazas "de quitarle los niños a su esposa, quitarle la asistencia alimentaria etc." (Duque y Vieco, 2012)
- **Controlar, prohibir:** (*amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia, actividades, celular, mails y redes sociales*): Posesión de todas las áreas sociales y personales del individuo además de vigilar y dominar la inversión del dinero; no permitir la concurrencia a ciertos lugares, criticar la forma de expresar de la víctima influyendo sobre sus decisiones, y la revisión controladora de las conversaciones personales o suplantación a través de redes sociales.
- **Destruir artículos personales:** (Gálvez-Montes, 2011) "Dar puñetazos y patadas a las puertas y paredes, tirar al suelo o por la ventana objetos personales, etc." (p. 25).

- **Manosear:** Toquetear arbitrariamente a la víctima de manera lasciva y lujuriosa. **Caricias Agresivas:** libidinosamente, tocar o rozar causando daño, mediante la brusquedad y fuerza.
- **Golpear “jugando”:** Tras la apariencia de “juego”, se evidencian golpes intencionados. **Pellizcar, arañar:** Causar dolor y secuelas, mediante el apretón de la mano conteniendo la piel de la víctima.
- **Empujar, jalonear:** Ejercer fuerza, con la intención de mover o reducir a la persona; jalonear, se refiere a tirar del cuerpo o prenda a una persona, hacia sí, para dominar sobre ella.
- **Cachetear:** Dar golpes en la cara, con la mano abierta, hacia la parte de los pómulos.
- **Patear:** Usar los pies de forma violenta, para causar daño físico a la víctima o para romper, dañar objetos de manera intencional.
- **Encerrar, aislar:** Impedir “contacto con familia, compañeros de estudio. Se busca controlar cada aspecto de la vida de la víctima, tiempo, actividades” (Duque y Vieco, p. 30).
- **Amenazar con objetos o armas:** (Gálvez-Montes, 2011) “guardar armas en la casa con el fin de asustar a ella y a sus hijos o a sus seres queridos (hijos, otros familiares...)” (p. 26). **Amenazar de muerte:** Intimidar a la víctima con atentar contra su vida, a través de advertencias directas de muerte.
- **Forzar relación sexual:** Obligar a la persona a sostener encuentros sexuales, primando la satisfacción de placer del agresor sin consentimiento de la víctima, usando la fuerza. **Abuso sexual:** Es toda actividad sexual realizada hacia una persona, contra su voluntad. **Violar:** “Toda penetración por ano, boca o vagina usando la fuerza o intimidación” (Gálvez-Montes, 2011).
- **Mutilar:** Cortar el cuerpo de la víctima, para causar sufrimiento y materializar su poder sobre el mismo, “comprende todos los procedimientos que, de forma intencional (...), alteran o lesionan los órganos genitales femeninos” (Organización Mundial de la Salud, 2020).
- **Asesinar:** Acto violento que le dé fin a la vida de la persona de manera premeditada o impulsiva, también considerado feminicidio en casos de mujeres.
- **Escupir:** Lanzar saliva como símbolo de menosprecio, para devaluar a la persona. **Amenaza con dañar a la familia:** Advertencia de atentar contra la familia de la víctima, como medio de manipulación y desestabilización.
- **Castigo a los hijos por enojo con la víctima:** Colocar a los menores como objeto intermedio en la disputa, para causar daño a la víctima mediante los hijos/as.

- ***Destruir patrimonio:*** Dañar objetos, artículos del hogar, televisores, puertas, ventanas o cualquier ornamentación de la víctima y su vivienda.

Estas definiciones aportadas por el violentómetro, permiten tener como referencia diferentes manifestaciones de violencia basada en género; sin embargo, se pueden presentar otras manifestaciones que se pueden hallar de acuerdo a las relaciones con el contexto directo cuando se implementen acompañamientos con las víctimas de discriminación, acoso y violencia basada en género; y las campañas de sensibilización que se determinarán en el presente protocolo. Esta situación es plausible que se presente por la naturaleza misma de las manifestaciones en tipos de violencia específica, por la realidad en la que se presente, la cual es dinámica y cambiante.

Fig. 1



Fuente: Instituto Politécnico Nacional de México, 2009.

La Violencia Vicaria:

Es un tipo de violencia no reconocida en el contexto colombiano, considerada como la forma más extrema de la violencia de género. Vaccaro (2018) la define como "Violencia contra la mujer [...] cuya máxima expresión es el asesinato de las hijas y los hijos. El maltratador sabe que dañar, asesinar a los hijos/hijas, es asegurarse de

que la mujer no se recuperará jamás. Es el daño extremo” (p. 10). En esta violencia, el agresor, aunque sea el padre, visualiza a los menores como el objeto directo para dañar de la manera más fuerte a la madre. La separación de pareja es una etapa en la que aumenta la violencia vicaria, ya que el menor legalmente debe compartir espacios de afectividad con el otro progenitor, estos espacios abren puerta a que el agresor utilice al menor como instrumento para ocasionar daños o molestias a la víctima.

Consentimiento Informado:

De acuerdo con Mendoza M., et al (2003), citado por el Ministerio de Protección Social (2021), el consentimiento informado se define como “la aceptación libre por parte de una paciente de un acto diagnóstico o terapéutico después de haberle comunicado adecuadamente su situación clínica. Los requerimientos básicos necesarios para que sea válido son: libertad de decisión, competencia para decidir e información suficiente. Es una autorización dada por el paciente sin ninguna coacción o fraude, basada en el entendimiento razonable de lo que sucederá, incluyendo la necesidad del tratamiento, los riesgos y beneficios del mismo, cualquier alternativa disponible. Quedando constancia de la anuencia mediante la firma de un documento (Pg. 7)”

PROCEDIMIENTOS

Con el fin de brindar lineamientos claros relacionados con el abordaje de cualquier tipo de violencia y discriminación basada en género se hace necesario definir acciones encaminadas a procesos de prevención, detección y atención. De esta manera se establecen:

I. PROCESOS DE PREVENCIÓN

La Universidad von Humboldt debe propiciar ambientes sanos y seguros de no violencia y discriminación basada en género. De esta manera debe velar por el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores) a través de diferentes estrategias de prevención que permitan mitigar la violencia basada en género en coherencia con los valores institucionales y principios establecidos por Bienestar Institucional sobre los cuales se rigen el despliegue de sus acciones.

Dicho lo anterior se destaca el principio de Equidad en el que: “Todas las personas son reconocidas y respetadas en sus diversidades y diferencias. Esto representa, el rechazo efectivo a todas a las formas de acoso, violencia de género, maltrato, discriminación, matoneo, amenaza y cualquier conducta que atente contra la integridad de los miembros de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt en razón a su raza, género, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, religión, apariencia física, estado civil e identidad sexual”. (Acuerdo Del Consejo Superior Universitario No. 002 De Febrero 17 De 2021; Política de Bienestar Institucional)

Del mismo modo, las estrategias de prevención de violencia y discriminación basada en género deben ser transversales a todos los procesos de la Institución para que se genere una transformación cultural frente a las actitudes y comportamientos que se deben asumir para des- normalizar y des-naturalizar la violencia basada en género; en el que existan formas consideradas de relacionarse con el otro, donde prevalezca el trato humano, el respeto por la dignidad humana y por la diferencia independiente de la raza, sexo, género, religión, condición social y económica entre otros.

De esta manera, las estrategias que se adelantan para la prevención de violencia basada en género implican un compromiso institucional en todos los miembros de la comunidad universitaria donde se debe asumir un rol de cero tolerancia de violencia y discriminación basada en género partiendo del principio de corresponsabilidad en el que se determina que las acciones establecidas en el presente protocolo “es para todos y responsabilidad de todos” coherente con uno de los principios establecidos en la política de bienestar institucional.

En este sentido, la prevención al igual que los procesos de sensibilización, implica el despliegue de diversas acciones que se desarrollan con el fin de evitar actos de violencia y discriminación al interior de la Universidad; así como también, brinda herramientas que le permite a las personas adoptar comportamientos no violentos mediante acciones formativas y educativas; las cuales implica campañas de prevención y promoción, sensibilización, asesoría y orientación que se establece en los siguientes niveles:

1. **Prevención primaria:** Relacionado con el despliegue de acciones dirigidas a la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores), con el propósito de evitar situaciones de violencia basada en género que aún no se han presentado al interior de la Universidad, disminuyendo con ello, su incidencia.

Estas acciones son principalmente de carácter normativo y educativo que tienen como finalidad generar cambios tanto culturales como en los valores sociales. De esta manera, se busca transformar los pensamientos y comportamientos que permitan identificar diferentes manifestaciones de violencia, y que conduzcan al rechazo de las mismas, así como la reflexión de sus propios comportamientos.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
<p>Ajustar los reglamentos internos de la Universidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reglamento estudiantil. ● Estatuto docente y ● Reglamento interno de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rectoría ● Secretaría General ● Vicerrectoría Académica ● Vicerrectoría Administrativa y Financiera ● Talento Humano.
<p>Incluir en contratos de docentes y funcionarios y en los formatos de matrícula de los estudiantes, cláusulas sobre cero tolerancias a la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Secretaría General ● Vicerrectoría Académica ● Vicerrectoría Administrativa y Financiera ● Gestión de Talento Humano.
<p>Capacitación a personal estratégico (Ver apartado III Proceso de Atención) (secretaria general, decanos, coordinadores académicos, consultorio jurídico; docentes, secretarías de: programas académicos y bienestar institucional, personal de apoyo en vigilancia, profesionales de la Unidad de Bienestar Institucional, Gestión del talento humano, área de salud y seguridad en el trabajo y miembros del comité de convivencia laboral) sobre herramientas de identificación de las violencias de género para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a VBG</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectoría Académica ● Vicerrectoría Administrativa y Financiera ● Gestión de Talento Humano ● Unidad de Bienestar Institucional.

<p>Incorporación progresiva de enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectoría Académica ● Programas académicos
<p>Campañas pedagógicas donde se estimule la cero tolerancia frente a actos de violencia y discriminación basada en género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano ● Salud y seguridad en el trabajo ● Observatorio de asuntos de género y diversidad (Ver apartado III Proceso de Atención y en Mecanismos para el seguimiento a las acciones implementadas) ● Programas académicos. ● Comité de convivencia laboral
<p>Brindar asesoría sobre los recursos institucionales con los que cuentan la población vulnerable y realizar campañas y estrategias de divulgación a los diferentes estamentos (estudiantes, docentes y colaboradores) frente a los normativas, reglamentos y recursos institucionales con los que cuenta la Universidad como:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La Política VBG b. El presente protocolo de VBG c. Rutas y procesos de atención. d. Servicios intersectoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano ● Salud y seguridad en el trabajo ● Observatorio de asuntos de género y diversidad.
<p>Desplegar campañas para el fortalecimiento de: la autoestima, el autoconcepto, la aceptación social, la seguridad, la protección y la moral, para mitigar los</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano

factores de riesgo de la población vulnerable.	<ul style="list-style-type: none"> ● Salud y seguridad en el trabajo ● Observatorio de asuntos de género y diversidad.
Sensibilizar sobre las diferentes formas de manifestación de la violencia basada en género como: Ciber acoso, discriminación, acoso sexual, hostigamiento, violencia sexual, diversidad sexual, étnica y cultural, discapacidad entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano ● Salud y seguridad en el trabajo ● Observatorio de asuntos de género y diversidad. ● Programas académicos. ● Comité de convivencia laboral
Estimular la cultura de la denuncia mediante campañas de sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano ● Salud y seguridad en el trabajo ● Observatorio de asuntos de género y diversidad. ● Programas académicos. ● Comité de convivencia laboral
Programas de salud sexual y reproductiva.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional
Asesorías individuales y grupales respecto a VBG y discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Observatorio de asuntos de género y diversidad.

2. Prevención Secundaria: Busca identificar factores de riesgo con la finalidad de evitar actos de violencia; así como la detección de los casos una vez se hayan presentado al interior de la Universidad, con el fin de mitigar su impacto. Dentro de este enfoque, se deben adelantar intervenciones en contexto de riesgo y en la formación de los diferentes sectores profesionales (servicio de salud: medicina y psicología; docentes y colaboradores referentes en violencia de género). Del mismo modo, se debe contar con rutas de notificación, así como indicadores claves en la identificación de violencia y su remisión respectiva.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Aplicación cuestionario de caracterización poblacional desde el proceso de admisión.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional
Aplicación de la encuesta de percepción de violencia basada en género para identificar factores de riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional
Sensibilización y capacitación al personal estratégico para identificar población vulnerable; así como brindar herramientas para el abordaje de casos de VBG y discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano ● Salud y seguridad en el trabajo
Estrategias de formación a los docentes en igualdad de género y técnicas de intervención en crisis.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Gestión del talento humano ● Salud y seguridad en el trabajo ● Observatorio de asuntos de género y diversidad. ● Programas académicos. ● Vicerrectoría Académica
Identificación de riesgo relacionado a espacios físicos o estructurales y digitales para desarrollar acciones que permita	<ul style="list-style-type: none"> ● Salud y seguridad en el trabajo

optimizar la seguridad y confianza de las instalaciones de la Universidad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Observatorio de asuntos de género y diversidad ● Vicerrectoría Administrativa y financiera. ● Dirección de infraestructura y tecnologías de la información
--	--

3. **Prevención Terciaria:** Se pretende disminuir la gravedad de las consecuencias de la violencia de género cuando éstas se han presentado al interior de la Universidad. Es importante, difundir de manera clara y precisa las rutas de atención establecidas y dar a conocer la oferta institucional frente al abordaje de los casos y las medidas de protección respectivas.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Realizar campañas de socialización de las Rutas de Atención en página web, redes sociales, boletín informativo, correos electrónicos etc.	<ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Bienestar Institucional ● Dirección de mercadeo y comunicaciones.
Capacitación para el personal involucrado	
Estrategias de impacto institucional. <ul style="list-style-type: none"> ● Apertura inmediata del proceso disciplinario que corresponda para determinar sanciones. ● Implementar clases virtuales. 	Vicerrectoría Académica Programas académicos Gestión del Talento humano
<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación del teletrabajo 	Vicerrectoría Administrativa y Financiera Gestión del talento humano.

II. PROCESO DE DETECCIÓN

Los procesos de detección se constituyen en una parte fundamental de este protocolo, porque busca mitigar la ocurrencia de eventos de violencia basada en género en la Universidad. En tal sentido las acciones establecidas a nivel

institucional deben responder a este objetivo para permitir la detección temprana de riesgos y manifestaciones de violencia basada en género.

De esta manera, se establecen criterios y conceptos referentes a actos de violencia de género y discriminación que pretenden identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, que por su grado de repetición se ha logrado normalizar y naturalizar. De ahí que, estos patrones de comportamiento degradan las relaciones sociales y generan un impacto negativo en la sana convivencia y en el respeto por los derechos humanos entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en los procesos de detección se deben tener en cuenta diferentes factores relacionados con los patrones de repetición de las acciones de violencia y discriminación y con los espacios frecuentes de ocurrencia; para tomar decisiones que permitan detener actos de violencia y garantizar la seguridad en las instalaciones tanto físicas como virtuales.

Del mismo modo, con la detección de violencias basadas en género se busca incentivar el desarrollo de competencias por medio de capacitaciones a todos los miembros de la comunidad universitaria especialmente al personal estratégico designado por la Universidad; con el fin de desarrollar habilidades que permitan identificar patrones discriminatorios de conducta, episodios de violencia basada en género y violencia sexual.

Al mismo tiempo, se deben implementar estrategias de detección que permitan optimizar la actuación, generar procesos de protección e impedir el avance de cualquier acto de violencia basada en género al interior de la Universidad. Para tal fin, se establece la importancia de crear un plan de acción donde se contemplan campañas de sensibilización y actividades específicas de formación como simulacros de respuesta, atención y seguimiento orientadas a detectar tempranamente situaciones de riesgo.

De igual manera, el desarrollo de actividades semestrales relacionadas con detección de violencia basada en género como espacios de escucha en pequeños grupos, vigilancia de redes sociales, de las plataformas y redes institucionales, así como impulsar los canales de comunicación como herramienta en el despliegue de las campañas de sensibilización.

Dentro del proceso de detección se debe tener en cuenta los diferentes contextos en los que se pueden presentar las VBG.

- **Contexto Microsocial:** Relacionado con los repertorios básicos de aprendizaje ocurridos durante el proceso de desarrollo de la persona dentro

de los cuales se establece los datos sociodemográficos como: edad, sexo, nivel educativo, ocupación, ingreso, composición y relacionamiento familiar.

- **Contexto Mesosocial:** Determinado por los factores estructurales que implican relaciones de poder y los roles que se desempeñan en los diferentes contextos a nivel: socio-económico, escolar, laboral, medios de comunicación y la relación que se establece entre pares.
- **Contexto Macrosocial:** Está asociado con la estructura social que genera y refuerza creencias actitudes y representación cultural que potencia y perpetúa la violencia basada en género.
- **Contexto histórico:** Hace referencia al momento histórico en el que ocurre el acto de violencia motivado por la época, los grupos o colectivos sociales.

III. **PROCESO DE ATENCIÓN**

De acuerdo al presente protocolo, una vez se sospeche o se tenga conocimiento de un acto de violencia basada en género o discriminación se dará inicio al conjunto de acciones descritos a continuación donde se establece el abordaje integral de los casos y cuya finalidad es brindar atención oportuna de los casos que se presenten.

Instancias Institucionales y personal estratégico para la recepción del caso y de la información inicial para derivarla a las áreas competentes para el manejo, abordaje y seguimiento de los casos de violencia y discriminación basada en género.

- **Unidad de Bienestar institucional:** Cuenta con profesionales en salud, capacitados para realizar el abordaje inicial, brindar atención, estabilización y seguimiento en salud física y psicológica a las presuntas víctimas de VBGD. De igual manera estará en la capacidad de activar la ruta de atención de VBGD.
- **Decanaturas de Facultades, Coordinadores académicos de programas:** personal cualificado en los procesos y reglamentos para recepcionar y articular los casos VBGD.
- **Docentes y secretarías de programas académicos:** personal con conocimiento de las rutas de atención interna de VBGD y encargado de informar ante los actores clave para la activación de la ruta de atención.

- **Gestión del talento humano:** Personal calificado que en caso de presentarse una situación de VBGD que involucre personal administrativo o docente de la Institución, podrá iniciar procesos disciplinarios según la normativa legal vigente; así como, en caso de ser necesario realizar actividades de intervención a nivel individual o grupal.
- **Personal de apoyo en vigilancia:** personal con conocimiento de las rutas de atención interna de VBGD y encargado de informar ante los actores clave para la activación de la ruta de atención.
- **Comité de convivencia laboral:** personal con conocimiento de las rutas de atención interna de VBGD y encargado de informar ante los actores clave para la activación de la ruta de atención; así como, detectar situaciones de riesgo que involucren al personal contratado en la institución.
- **Consultorio jurídico y centro de conciliación:** brindar asesoramiento y acompañamiento legal, según el hecho y tipo de violencias presentados, los cuales están establecidos en el presente protocolo, valorar riesgo en medidas de protección y autoprotección. La prestación de estos servicios estará a cargo del nivel asesor y directivo del consultorio jurídico.
- **Observatorio de asuntos de género y diversidad:** estará encargado de realizar el seguimiento a la implementación de las medidas establecidas por la Corporación mediante la política de prevención, detección y atención de violencia, violencia sexual y cualquier tipo de discriminación basada en género. Otro eje de acción consiste en adelantar actividades que fomenten la prevención, atención y acompañamiento en todo lo relacionado con VBGD.

ETAPAS DE ATENCIÓN VBG RUTA INTERNA INSTITUCIONAL

I. ETAPA DE DETECCIÓN Y RECEPCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD ALEXANDER VON HUMBOLDT.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea víctima, presencie o conozca cualquier acto de violencia o discriminación basada en género deberá poner en conocimiento dicho hecho a la institución a través del personal estratégico designado o directamente a la Unidad de Bienestar Institucional. Para ello, se contará con diferentes vías para el reporte de casos de VBGD.

- Canales de reporte:
 - Correo electrónico: reporte.violencias@cue.edu.co, el cual estará bajo administración exclusiva de la Dirección de Bienestar Institucional.
 - Línea telefónica: para recepción de llamadas y/o chats al celular número: 3176780455.
 - Presencial: Oficina de Bienestar Institucional.

- Condiciones de las áreas designadas para la recepción del caso:
 - Se debe contar con un área cerrada que cumpla con los criterios de seguridad, privacidad y accesibilidad.
 - Propiciar un espacio de confianza y tranquilidad que permita a la persona expresarse libremente sabiéndose escuchada y comprendida.

Cuando un acto de violencia se presente en el interior de la Universidad se deberá determinar si se constituye o no en una situación de emergencia por parte de quienes presencien el evento (situación de inminente riesgo para la salud física o psicológica que requiera atención inmediata).

- a. Si el caso se presenta dentro del contexto de emergencia: se activará el sistema de atención de Emergencias institucional a través del personal de apoyo en vigilancia. Una vez superada la emergencia; quién atendió la misma, deberá poner en conocimiento al personal estratégico o a la Unidad de Bienestar Institucional.
 - De otro lado, si los hechos de violencia se reportan a otra dependencia diferente a la Unidad de Bienestar; ésta a su vez, deberá remitir el caso inmediatamente a la misma.
 - Si la persona afectada se encuentra en crisis se le deberá brindar primeros auxilios psicológicos por parte de los profesionales de la Unidad de Bienestar Institucional buscando recuperar el equilibrio emocional y con ello, mitigar el riesgo de problemáticas mayores.

- b. Si el caso no se considera una situación emergencia se evaluará si la persona afectada se encuentra en crisis.
 - Si la persona se encuentra en crisis se le deberá brindar primeros auxilios psicológicos por parte de los profesionales de la Unidad de Bienestar Institucional buscando recuperar el equilibrio emocional y con ello, mitigar el riesgo de problemáticas mayores.

Una vez recepcionada la denuncia por cualquiera de los métodos descritos se activará el presente protocolo. De esta manera, el tiempo de respuesta a la solicitud de activación estará comprendida hasta las 24 horas siguientes a la detección del caso.

I. ETAPA DE ATENCIÓN INICIAL: Será desarrollada por los profesionales en psicología de la Unidad de Bienestar Institucional

Se deben garantizar condiciones óptimas para la comprensión del relato de la persona afectada. En este sentido se debe tener en cuenta:

- a. Recepción de la persona afectada:** La atención de la persona afectada se debe realizar en áreas que cumplan los criterios previamente establecidos evitando pasillos, oficinas, espacios semicerrados o áreas públicas.

La persona afectada debe ser atendida por personal idóneo, capacitado con experticia que cuente con las habilidades para apoyar adecuadamente la situación de crisis que pueda presentarse ante la posible re experimentación del acontecimiento traumático al relatar los hechos. De esta manera se deberá tener en cuenta los recursos necesarios para la asistencia, las condiciones particulares de la persona afectada como: pertenencia étnica, edad y condición de discapacidad.

- b. Registro del Caso:** Para llevar a cabo esta actividad es importante que la persona afectada tenga la posibilidad de realizar un relato libre y voluntario del suceso. Es importante realizar un registro detallado, con datos fundamentales de los hechos, por ejemplo: ubicación, espacio temporal, datos de identificación (contacto de las personas afectadas y las implicadas, actores y testigos), teniendo en cuenta que serán base fundamental de las siguientes actuaciones.

Del mismo modo, es importante documentar la situación de la persona afectada tal y como es observada (incluyendo factores de riesgo de seguridad y protección).

Los profesionales asignados para la atención inicial, deberán contar con tiempos suficientes para no ejercer presiones y evitar interrupciones. De igual manera, deberán abstenerse de manifestaciones que minimicen la gravedad de lo ocurrido.

- c. **Cierre de la atención inicial y consentimiento informado:** Es de suma importancia dar un cierre adecuado a la atención inicial, dándose espacio suficiente para aclarar dudas y para explicar las medidas disponibles por parte de la Universidad.

Se debe aportar información sobre los pasos a seguir, los tiempos y mecanismos de contacto en caso de requerir información adicional sobre el caso correspondiente. Adicionalmente, se deben registrar los medios a través de los cuales la persona afectada prefiere ser contactada.

De igual importancia y a tener en cuenta es la firma del consentimiento informado que debe incluir: el uso de datos personales y sobre el deber de denunciar que le asiste a la Institución; así como, el reporte y notificación al sistema de vigilancia epidemiológica y de realizar el correspondiente informe de remisión a las oficinas disciplinarias o de gestión del talento humano

Si se presentan casos donde se aporte material probatorio como medio documental sobre lo ocurrido, éstas serán recolectadas con su respectivo consentimiento y serán parte del registro del caso que luego podrán ser incluidas en los informes de denuncia.

Por otra parte, si la persona afectada no firma el consentimiento informado respectivo se dará fin a la actuación o en caso contrario se establecerá el plan de intervención contenido en el presente protocolo.

Si se presentan casos donde se aporte material probatorio como medio documental sobre lo ocurrido, éstas serán recolectadas con su respectivo consentimiento y serán parte del registro del caso que luego podrán ser incluidas en los informes de denuncia.

II. ETAPA DE ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y MENTAL:

En esta etapa se debe establecer si la persona afectada presenta algún tipo de alteración física. Si es el caso se procederá a realizar por parte del personal médico de la Unidad de Bienestar Institucional la atención en salud, valoración y estabilización médica conforme al nivel de complejidad habilitado, que a nivel institucional comprende atención primaria y de consulta externa.

La afectación en salud, se deberá incluir en el plan de acompañamiento y se brindará orientación en salud sexual y reproductiva. Dentro del alcance institucional se cuenta con la obligación de realizar notificación al sistema de vigilancia en salud pública. Al terminar la atención médica se remitirá a orientación psicológica para evaluación del estado emocional y mental para manejo de riesgos de auto y hetero agresión. Si la persona afectada no presenta alteración física, se procederá a realizar remisión a orientación psicológica.

Ante casos críticos se realizará seguimiento y se remitirá a la entidad correspondiente, para asegurar la atención inmediata e integral.

La orientación psicológica tiene como fin:

- Realizar contención emocional
- Identificar y activar redes socio-afectivas de protección.
- Generar proceso de escucha activa.
- Brindar asesoría en prácticas de autoprotección ante riesgos o amenazas.
- Promover la participación de las personas afectadas en los procesos judiciales / disciplinarias que se desencadenen.
- Se considerará en el plan de acompañamiento y se implementarán el número de sesiones individuales según criterio profesional.

III. ETAPA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA:

Una vez se haya realizado desde la unidad de Bienestar Institucional, la atención en salud física y mental; el caso será direccionado mediante un informe de remisión de los hechos a las autoridades disciplinarias institucionales competentes, quienes serán los encargados de encaminar a la persona afectada hacia la orientación jurídica, y en el acompañamiento durante el proceso disciplinario de acuerdo sea el caso.

La orientación jurídica tiene como fin brindar asesoría legal a la persona afectada, en relación con:

- Sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la Ley.
- Brindar información clara, completa, veraz, pertinente y oportuna sobre la garantía, exigibilidad y restablecimiento, de sus derechos en salud sexual y reproductiva.
- Las líneas de emergencia de los entes reguladores oficiales.

- La valoración del riesgo percibido por la víctima, y la adopción e implementación de medidas de protección y autoprotección, que se definirán bajo consentimiento informado un plan para su protección, de acuerdo a lo referido en *los lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) y que podrá implicar.*

a) La Orientación Jurídica para la interposición de una denuncia penal, una queja disciplinaria o el mecanismo judicial que en derecho corresponda conforme a los hechos de violencias de género manifestados.

b) La orientación para la solicitud de una medida de protección ante las autoridades competentes conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, las demás normas correspondientes y las rutas de protección establecidas a nivel municipal, distrital o departamental.

c) La identificación de acciones de autoprotección y reactivación de la red familiar y social que pueden contribuir a prevenir nuevos hechos de violencia en su contra.

La orientación jurídica siempre se realizará desde un marco de garantía de los derechos y asegurando en la atención, un trato digno y respetuoso y un ambiente que legitime la privacidad y la confidencialidad. Una vez finalizada la orientación, se remitirá a la persona afectada a las instancias competentes.

Desde las instancias jurídicas institucionales se debe realizar articulación con los entes disciplinarios de la institución en el marco de la gestión de medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución para: (i) implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales (coordinador académico-área administrativa); (ii) tomar medidas especiales de seguridad en conjunto con la unidad de apoyo o vigilancia al interior de la Institución (área administrativa); (iii) el informe a la dirección académica involucrada para las medidas académicas de alejamiento (coordinador académico); (iv) priorización en la asignación de medidas socioeconómicas con las que cuenta la Institución (vicerrectoría administrativa y financiera); (v) la realización de medidas pedagógicas restaurativas voluntarias con la/s persona/s que ejercen violencias (psicólogos, coordinadores académicos);

El equipo de atención de caso, estará en la capacidad de adoptar transitoriamente estas medidas de acuerdo con el protocolo, que serán de obligatorio cumplimiento por todas las instancias de la Universidad.

IV. ETAPA DE REMISIÓN DE INFORME:

Es importante precisar, que de acuerdo al rol que desempeñe la persona involucrada (estudiante, docente y colaborador) en cualquier acto de violencia basada en género, se establecerá la sanción disciplinaria correspondiente, en coherencia con el reglamento estudiantil, estatuto docente o reglamento interno de trabajo establecidos por la Universidad.

Añádase a esto, que estas faltas constituyen incumplimiento a los deberes contractuales, afectación en el ambiente de trabajo y sana convivencia; y según sus manifestaciones puede estar tipificada por la ley penal como delito.

Tal como se establece en los lineamientos proporcionados por el MEN, los casos que involucren a los estudiantes menores de edad se deberán remitir al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Del mismo modo, se deberá realizar el respectivo informe de Remisión de los hechos a las autoridades competentes tanto a nivel interno (instancias de investigación disciplinaria), al Departamento de Gestión del Talento Humano en sus funciones de supervisión contractual; como a las autoridades competentes externas, para que se inician los trámites legales correspondientes al que hubiera lugar; en cumplimiento del deber de denuncia que le asiste a todas las personas de informar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deba investigarse de oficio.

V. ETAPA DE SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL PROCESO:

Finalmente, el funcionario encargado de ejercer sanciones disciplinarias, con el apoyo de los profesionales de Bienestar Institucional, realizará seguimiento permanente de los casos atendidos, independiente de la instancia donde se lleve el proceso según la activación de la ruta (pública, privada, interna) dejando constancia escrita de cada uno de estos, de la siguiente manera:

- El equipo de profesionales de la Unidad de Bienestar Institucional y las instancias disciplinarias que hayan participado en el proceso realizarán con periodicidad previamente establecida en el plan de acción; seguimiento para conocer los avances del proceso y el estado actual de la persona afectada. De acuerdo a la información obtenida se definirán las acciones a tomar para los próximos seguimientos.

El cierre del caso ocurrirá cuando:

- Cuando la presunta víctima decida y exprese su voluntad de no continuar con las fases destinadas para su atención. Es importante mencionar que, si ya se realizó el reporte ante un agente externo, la Universidad no interferirá el en desarrollo de la misma y deberá ser la persona afectada quien realice la interrupción del proceso ante dicha entidad.
- Cuando cada una de las partes involucradas en la atención haya agotado su participación dando cumplimiento a lo expresado en el presente protocolo.
- Cuando las partes involucradas dejen de pertenecer a la CUE AvH.

CONTROL DOCUMENTAL Y MANEJO DE ARCHIVOS DEL CASO

En todo caso, toda la documentación relacionada con cada una de las quejas presentadas, deberá reposar en expedientes individuales que serán conservados en el área de Bienestar Institucional, y se manejarán con la reserva del caso; sin perjuicio de aquellos documentos sobre los que necesariamente para efectos de control, manejo y trazabilidad, deba dejarse copia en el Historial académico o de Hoja de vida correspondientes.

ACTORES EXTERNOS INVOLUCRADOS EN LAS RUTAS DE ATENCION Y PROTECCIÓN PARA VICTIMAS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARMENIA QUINDIO

Es importante establecer una articulación con los diferentes actores externos involucrados en la Atención a las violencias de género y que de acuerdo a sus responsabilidades determina la garantía y protección de las personas afectadas. Dentro de ellos se encuentran:

I. SECTOR JUSTICIA:

Constituido por entidades que determina una amplia gama de manifestaciones que revisten las características de un delito o comportan la intervención. De esta manera se destacan:

- a. **FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN:** El alcance de sus funciones se relacionan con:

- La recepción de la denuncia a través de la policía judicial o su actuación es de oficio.
- Brindar atención en crisis.
- Remitir al ICBF en caso de ser necesario, cuando la(s) víctima(s) son: niño, niña o adolescente.
- Remite a entidades salud en caso de ser necesario.
- Solicitar dictamen a medicina legal.
- Iniciar las acciones judiciales necesarias para la investigación del delito.
- Orientar a la(s) víctima(s) sobre las acciones legales a seguir.
- Dictar medidas de protección provisionales.

Dirección: Carrera 12 No 20-21.

Teléfono: 606-7444076

Horario de atención: Lunes a viernes de 8am – 3pm.

Dirección de la URI: Palacio de Justicia P - 1 57

Teléfono: 606-744 3672

b. POLICIA JUDICIAL: Encargada de:

- Orientar sobre las sanciones a seguir.
- Recepcionar quejas y denuncias a través de la policía judicial.
- Actuar de manera inmediata para garantizar los derechos de las víctimas o pone el caso en conocimiento de las autoridades competentes.
- Orientar a la víctima en la preservación de pruebas.
- Llevar a la persona agredida a un centro asistencial si lo requiere.
- Acompañar a la víctima a un lugar seguro o hasta su casa.
- Brindar la información necesaria sobre sus derechos.
- Brindar apoyo a las autoridades judiciales, defensores(as) de familia, comisarios(as) de familia, personeros (ras) municipales e inspectores(as) de policía en las acciones de policía y protección de la(s) víctima(s) y traslada cuando sea procedente a las instituciones de atención especializada.

Dirección: Av. Centenario Cl 2 Norte

Teléfono: 606-7383980

Horario de atención: Todos los días, 24 horas.

c. MEDICINA LEGAL

- Realiza dictamen médico legal
- Recomienda Otros exámenes o actuaciones en salud.

- Remite el dictamen a fiscalía o comisaria de familia.

Dirección: Calle 18 No 14-42

Teléfono: 606-7495860

Horario de atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00 M. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

II. SECTOR SALUD

Garantiza el derecho a la salud física y mental. Comprende:

- SECRETARIAS SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL y DEPARTAMENTAL
- IPS
- Empresas administradoras de planes y beneficios

Son entidades encargadas de:

- Brindar información general sobre el proceso integral de atención en salud y sobre los derechos en salud.
- Brindar atención en crisis.
- Brindar Atención médica.
- Elaborar historia clínica.
- Orientar y pone el caso en conocimiento de las comisarías de familia, ICBF o la fiscalía.
- Brinda atención integral a través de la red de salud pública.
- Activación de redes intersectoriales.
- Notifica al sistema de vigilancia.
- Da aviso a instituciones de protección en caso de que la víctima sea un niño(a) o adolescente.
- Ordena exámenes y controles para la continuación del tratamiento médico en caso de ser necesario.

a. SECRETARIA DE SALUD DE ARMENIA

Dirección Secretaria de Salud Municipal: Carrera 16 N° 17-00 CAM Piso 1 y subpiso 1

Teléfono: 606-7417100.

b. SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL DEL QUINDIO

Dirección: Calle 20 " 13-22 Edif. Gobernación del Quindío

Teléfono: 606-7359919

c. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JUAN DE DIOS

Dirección: Av. Bolívar Cl 17 N Armenia, Colombia

Teléfono:606-7493500

d. CLINICA DEL CAFÉ

Dirección: Cra. 12 # 0-75

Teléfono: 606-7383000

e. CLINICA LA SAGRADA FAMILIA

Dirección: Cra.15 Cl 9 Esq. Armenia, Colombia

Teléfono: 606-7466262.

f. CLINICA CENTRAL DEL QUINDIO

Dirección: Cra. 13N-35

Teléfono: 606-7378160

g. CLINICA SAN RAFAEL

Dirección: Calle 1ª #13-30

Teléfono: 606-3115411

h. HOSPITAL DEL SUR

Dirección: Avda Montecarlo, Urb. Guaduales de la Villa

Teléfono: 606-7371010

III. SECTOR DE PROTECCIÓN:

Conforme a sus competencias, tienen la responsabilidad de adoptar medidas de protección y seguridad oportunas y eficaces para mitigar los riesgos de escalamiento de las violencias de género.

a. POLICIA NACIONAL E INSPECCIONES DE POLICÍA

- Orienta sobre las sanciones a seguir.
- Recepciona quejas y denuncias a través de la policía judicial.
- Actúa de manera inmediata para garantizar los derechos de las víctimas o pone el caso en conocimiento de las autoridades competentes.
- Orienta a la víctima en la preservación de pruebas.
- Lleva a la persona agredida a un centro asistencial si lo requiere.
- Acompaña a la víctima a un lugar seguro o hasta su casa.
- Brinda la información necesaria sobre sus derechos.
- Brinda apoyo a las autoridades judiciales, defensores(as) de familia, comisarios(as) de familia, personeros (ras) municipales e inspectores(as)

de policía en las acciones de policía y protección de la(s) víctima(s) y traslada cuando sea procedente a las instituciones de atención especializada.

Dirección: Av. Centenario Cl 2 Norte

Teléfono:606-7383980

Horario de atención: Todos los días, 24 horas.

b. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

- Se encarga de recepcionar el caso cuando la víctima sea niño(a) o adolescente.
- Verifica garantía de derechos.
- Brinda atención en crisis por parte del equipo interdisciplinario.
- Remite a salud para atención urgente.
- Remite de inmediato a la fiscalía.
- Remite a comisaria de familia para mediadas de protección.
- Cuando la víctima sea un niño(a) o adolescente y la gravedad amerita una medida provisional de emergencia o de restablecimiento de derechos, la adoptará de inmediato y remitirá el caso a la comisaria de familia a más tardar el día hábil siguiente.
- Acompaña y apoya a la víctima
- Remite y gestiona atención en servicios especializados
- Realiza seguimiento a las medidas de protección y de restablecimiento de derechos adoptados por comisaria de familia.

Dirección: Calle 6 carrera 23

Teléfono: 606-7369676

Horario de atención: lunes a viernes de 8am a 5pm. (Si el agresor o agredido es menor de 12 años) Línea Gratuita: 018000918080

COMISARIAS DE FAMILIA – CAIVAS

- En casos de violencia familiar
- Recepciona el caso y orienta a la(s) víctima(s) sobre las acciones legales a instaurar.
- Verifica garantías de derechos en los casos de Maltrato infantil.
- Practica rescates para darle fin a una situación de peligro.
- Brinda atención en crisis por parte del equipo psicosocial.
- Remite a salud para la atención de urgencia

- Realiza seguimiento a la familia
- Remite de oficio el caso a la fiscalía o recibe la denuncia.
- Solicita dictamen a medicina legal.
- Toma medidas de protección para víctimas de violencia intra familiar.
- Remite a otros programas e instituciones.

COMISARÍA DE FAMILIA

Dirección: Carrera 17 # 16-00. ARMENIA (QUINDÍO)

Teléfono: 606-7417100

Horario de atención: Horario: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00 M. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

ALCALDIA MUNICIPAL DE ARMENIA

Dirección: Cra. 16 #15-28 Centro Administrativo Municipal CAM

Teléfono: 606-7417100

Horario de atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00 M. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

Dirección: Cra. 63 # 14-97 Bogotá

Teléfono: 601-4269800

Horario de atención: Lunes a viernes de 8:00am-5:00pm

IV. MINISTERIO PÚBLICO

- Procuraduría General de la Nación
- Defensoría del Pueblo
- Personería Municipal
- Reciben quejas
- Orienta y asesora legalmente a la víctima
- Remite a la comisaria de familia y fiscalía
- Tramita las quejas y peticiones
- Aboga por la atención oportuna
- Hace recomendaciones y observaciones a las instituciones y autoridades
- Ejerce vigilancia y control para que las autoridades competentes cumplan sus funciones en garantía de los derechos de las víctimas i vela para que reciban atención y protección integral para el restablecimiento de sus derechos.
- Proporciona y divulga los derechos humanos.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO:

Dirección: Carrera 13 No 16N-46

Teléfonos: 606-7499961 – 7499963.

Horario de atención: Lunes a viernes de 8am a 4pm

PROCURADURÍA:

Dirección: Carrera 17 No 20-27 Piso 10 del Edificio Davivienda

Atención: Lunes a viernes de 8am a 4pm

PERSONERÍA:

Dirección: Calle 23 No 12-56

Teléfono 606- 7443283 – 606-7443284

Horario de atención: Lunes a Viernes 8:00 a.m. a 12:00 m. /2:00 p.m. a 6:00 pm.

V. OTROS ACTORES EXTERNOS

SOCIEDAD CIVIL Y ONG'S

- Identifica los casos.
- Activa las redes interinstitucionales para la atención y el restablecimiento de derechos de la víctima.
- Pone el caso en conocimiento de las comisarías de familia o fiscalía
- Remite a otras entidades o programas
- Realiza actividades de promoción y prevención
- Acompaña y orienta a la víctima.

ICBF: Línea de prevención abuso sexual: 018000 11 24 40

FISCALÍA: Línea gratuita Denuncias Penales 018000 916111

POLICÍA: LINEA 123

GOBIERNO NACIONAL: LINEA 155

Consejería para la equidad de la mujer

Brinda atención las 24 horas.

MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS

Al interior de la Universidad se deben establecer estrategias que permitan la Prevención, Detección y Atención de las violencias y las discriminaciones de género con el fin de incorporar acciones de seguimiento que garanticen su adecuada y completa implementación. En este sentido al interior de la Universidad Alexander von Humboldt se establecen los siguientes mecanismos de seguimiento:

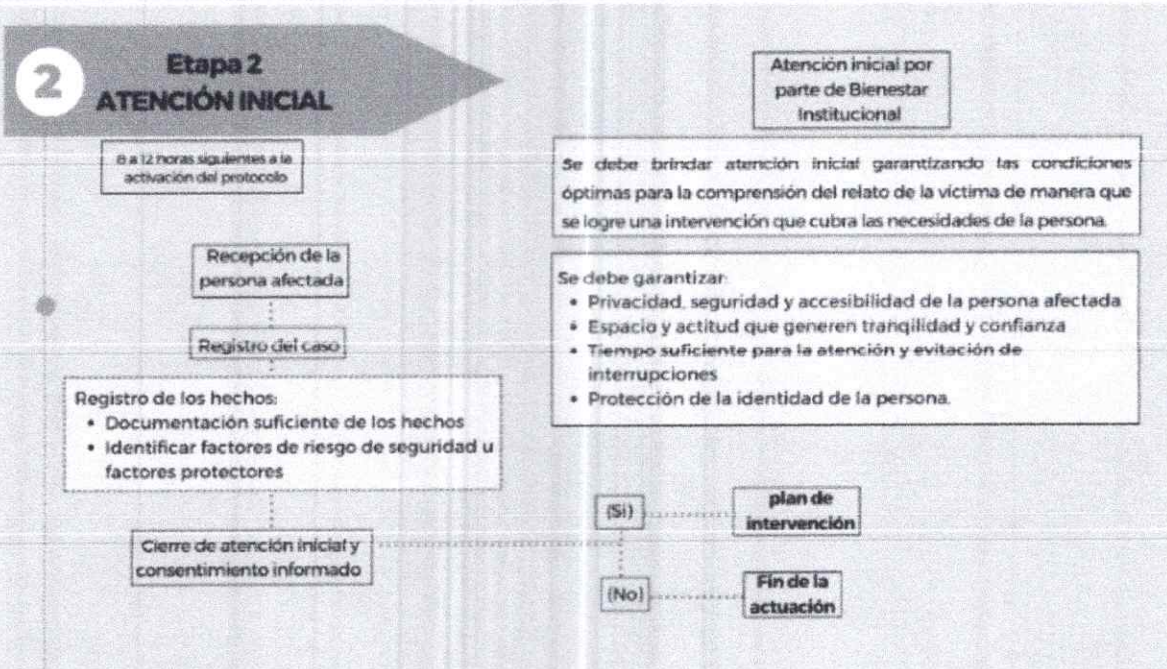
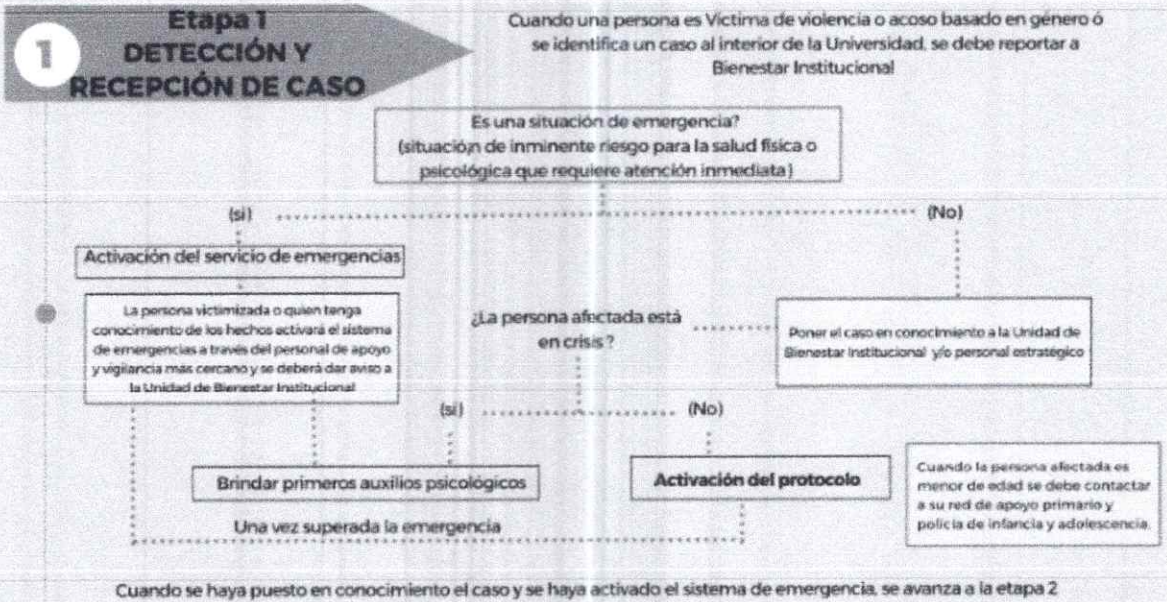
- Crear el Observatorio de Asuntos de Género (OAG) como mecanismo de seguimiento y con funciones relacionadas con:
 - Investigar, documentar, sistematizar, analizar y visibilizar la situación de las mujeres, las violencias y la equidad de género y a las demás acciones transversales que se implementen a fin de generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento institucional.
- Promover la aplicación de instrumentos de medición tipo encuesta sobre equidad de género con el fin de conocer la percepción de seguridad que tienen los miembros de la comunidad universitaria respecto a la VBG presentada al interior de la Universidad. Del mismo modo realizar un diagnóstico de necesidades para implementar acciones de prevención, detección y con ello mitigar los casos de violencia sexual, acosos y violencia basada en género dentro de las Institución, así como las intervenciones orientadas a su erradicación.
- Cada semestre se debe rendir informe a las directivas sobre las acciones adelantadas en detección, prevención y atención; y sobre las actuaciones que se han llevado a cabo frente a las acciones implementadas.
- Impulsar la investigación a través de los semilleros de investigación de los diferentes programas académicos de la Institución sobre asuntos relacionados con acoso sexual y violencias basadas en género al interior de la Universidad.
- Realizar estudios de riesgo psicosocial que permitan identificar el perfil de aquellas personas más proclives de sufrir cualquier tipo de violencia basada en género, acoso, discriminación y/o violencia sexual.

- Diseñar un espacio en la página web de la Universidad sobre equidad de género (Política, Protocolo, plan operativo, informe de resultados, investigaciones realizadas por los diferentes programas académicos, ruta de atención entre otras). Este espacio debe permitir recoger información sobre quejas y denuncias sobre acoso sexual. La información que se maneje debe ser confidencial para generar confianza en todos los miembros de la comunidad universitaria.
- Implementar procesos de evaluación con el fin de realizar seguimiento de las acciones, campañas de sensibilización y prevención. Este mecanismo debe permitir la flexibilización del proceso de acuerdo a los requerimientos establecidos y que se tenga la posibilidad de realizar los ajustes respectivos del mismo.
- Realizar un análisis de resultados de acuerdo a los indicadores establecidos a nivel interno. Identificación de los casos, intervenciones y acciones implementadas.

Ruta de Atención

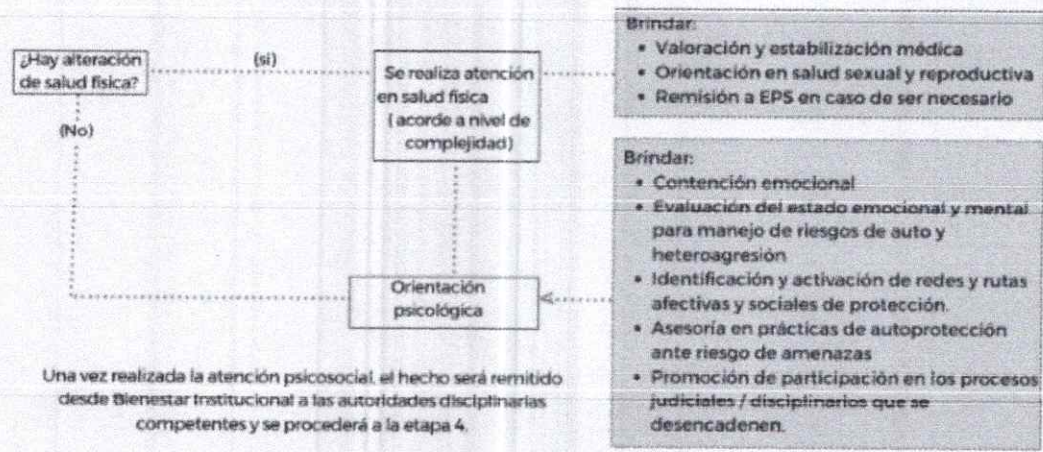
A víctimas de violencia, violencia sexual y cualquier tipo de discriminación basada en género al interior de la CUE AvH.

La ruta se activará para brindar atención integral y protección a las personas víctimas de un hecho de discriminación, violencia sexual o violencia basada en género ocurrido al interior de la Universidad, en cualquier espacio relacionado con actividades institucionales. Todo miembro de la comunidad universitaria CUE AvH (estudiantes, docentes, administrativos) y personas vinculadas a la institución pueden reportar y denunciar.



3 Etapa 3 ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y MENTAL

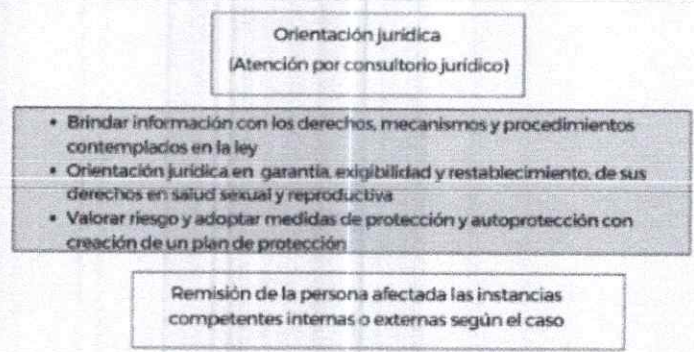
Se debe brindar orientación y atención física y emocional a la persona afectada y realizar plan de intervención.



Una vez realizada la atención psicosocial, el hecho será remitido desde bienestar institucional a las autoridades disciplinarias competentes y se procederá a la etapa 4.

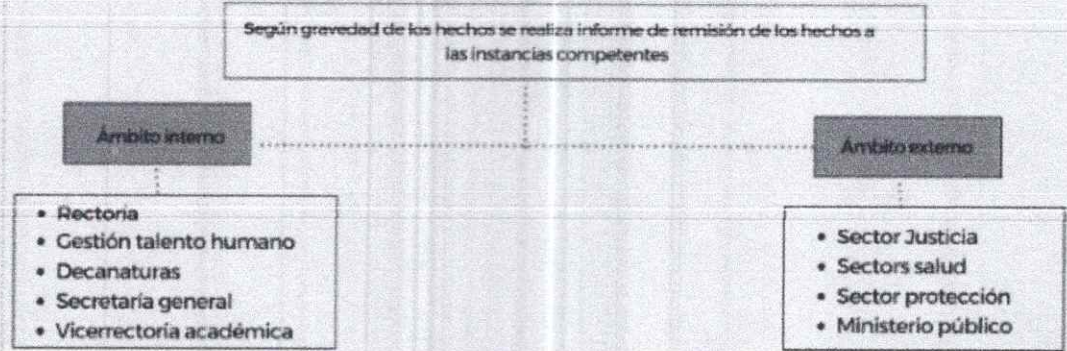
4 Etapa 4 ORIENTACIÓN JURÍDICA

Se brinda asesoría legal a la persona afectada



5 Etapa 5 REMISIÓN DE INFORME

Según los implicados en el caso las instancias encargadas de llevar a cabo las sanciones disciplinarias deberán acogerse a los lineamientos establecidos en los reglamentos institucionales



6 Etapa 6 SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL PROCESO

El equipo interdisciplinario dejará constancia de todas las actuaciones para monitorear la efectividad de las acciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos y contribuir a la prevención de otros hechos de violencia.

El equipo interdisciplinario hará seguimiento a las medidas tomadas y velará durante todo el proceso por la garantía de derechos.

**PLAN DE ACCIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA, Y CUALQUIER TIPO DE
DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO**

AREA: UNIDAD DE BIENESTAR INSTITUCIONAL - AÑO: 2023

1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias que promuevan la prevención, detección y atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género a partir de diferentes estrategias, proyectos y actividades que promueva la garantía del derecho a vivir una vida libre de violencia y hacer de la Universidad un espacio seguro para las mujeres (estudiantes, docentes y colaboradores).

2. PLAN OPERATIVO

		METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	COSTO	RESPONSABLES

PROYECTO	OBJETIVO						
Reglamentos internos de la Universidad actualizados	Ajustar los reglamentos internos de la Universidad que establezca cláusulas sobre cero tolerancia a la VBG.	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento estudiantil. Estaduto docente y Reglamento interno de trabajo ajustados 	Revisión normatividad Ajuste a reglamentos	Normatividad Recurso humano	I y II periodo académico de 2023	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Rectoría Secretaría General Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Talento Humano.
Formalización de contratos laborales de docentes y funcionarios; y formato de matrícula de los estudiantes de Cero tolerancia a la VBG	Incluir en contratos y formatos de matrícula, cláusulas sobre cero tolerancias a la VBG.	Contratos de docentes y funcionarios ajustados Formatos de matrícula de estudiantes modificados.	Revisión y ajuste de contratos Ajuste a formatos de matrícula	Recurso humano	II periodo académico de 2023	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Talento Humano. Control y registro

<p>Capacitación a personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a VBG</p>	<p>Brindar herramientas de abordaje frente a violencia basada en género</p>	<p>Realizar 6 talleres de capacitación</p>	<p>Socialización del protocolo de prevención, detección y atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género. Derechos humanos, enfoque de género e interseccionalidad. Primeros auxilios psicológicos para el abordaje de VBG. Herramientas de identificación (señales o indicios) de las violencias de género. Naturalización de la VBG.</p>	<p>Normatividad Personal experto</p>	<p>Bimensual año 2023</p>	<p>\$10.000.000</p>	<p>Unidad de Bienestar Institucional Gestión del talento humano Observatorio de asuntos de género y diversidad.</p>
--	---	--	---	--------------------------------------	---------------------------	---------------------	---

Socialización de normativas, reglamentos y recursos institucionales en VBG	Implementar estrategias de divulgación de normativas, reglamentos y recursos institucionales en VBG.	100% Miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y administrativos) informados	<p>Campañas y estrategias de divulgación sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Política VBG * Reglamento VBG * Rutas y procesos de atención. * Servicios <p>intersectoriales</p>	Normatividad Recurso humano	I y II periodo académico de 2023	N/A	Unidad de Bienestar Institucional Gestión del talento humano
Observatorio de Asuntos de Género (OAG)	<p>Crear el Observatorio de Asuntos de Género (OAG) como mecanismo de seguimiento y control de casos de violencia basada en género al interior de la Universidad</p> <p>Crear el Observatorio de Asuntos de Género y diversidad (OAG) como mecanismo de seguimiento y con funciones relacionadas con:</p> <p>Investigar, documentar, sistematizar, analizar y visibilizar la situación de las mujeres, las violencias y la equidad de género y a las demás acciones</p>	Personal estratégico de la Universidad	<p>*Abrir convocatoria del personal estratégico de la Universidad. (Decanos, coordinadores académicos, docentes, directivos estratégicos)</p> <p>*Establecer las siguientes funciones:</p> <p>Investigar, documentar, sistematizar, analizar y visibilizar la situación de las mujeres, las violencias y la equidad de género y a las demás acciones transversales que se implementen a fin de generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento institucional.</p>	Normatividad Recurso humano	II periodo académico de 2023	Rubro asignado para hora docente	<p>Unidad de Bienestar Institucional Gestión del talento humano Salud y seguridad en el trabajo Observatorio de asuntos de género y diversidad. Programas académicos. Proyección Social Investigación</p> <p>Comité de convivencia laboral</p>

<p>transversales que se implementen a fin de generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento institucional</p>	<p>Campanas pedagógicas de sensibilización cero tolerancias VBG</p>	<p>Fomentar una cultura de Cero Tolerancia a las violencias de género y propiciar un cambio.</p>	<p>Desarrollo de campañas de sensibilización</p>	<p>Desplegar temáticas asociadas con: *Normalización y naturalización de la violencia y la discriminación basada en género. *Manifestaciones de violencia de género – herramienta violentómetro *Formas de manifestación de la violencia basada en género como: Ciber acoso, discriminación, acoso sexual, hostigamiento, violencia sexual, diversidad sexual, étnica y cultural, discapacidad *Estimular la cultura de la denuncia mediante campañas de sensibilización.</p>	<p>Equipo de Bienestar Institucional Gestión del talento humano</p>	<p>\$5.000.000</p>	<p>Unidad de Bienestar institucional Gestión del talento humano Observatorio de asuntos de género y diversidad. Salud y seguridad en el trabajo</p>
				<p>Comunicaciones Observatorio de asuntos de género y diversidad.</p>			

Factores protectores para prevenir la VBG.	Implementar acciones que permita el fortalecimiento del ser para mitigar los factores de riesgo de la población vulnerable.	100% de temáticas desarrolladas en campañas	Desarrollar diferentes campañas en factores de protección como: *Autoestima *Autoconcepto *Aceptación social, *Seguridad en sí mismo *Ética y moral	Equipo humano de B.I: Médicas(o) y psicólogos(a)	I y II periodo de 2023	N/A	Unidad de Bienestar Institucional. Gestión del talento humano Salud y seguridad en el trabajo. Observatorio de asuntos de género y diversidad.
Procesos de apoyo institucional en VBG	Brindar asesoría sobre los recursos institucionales en prevención de VBG	Apoyar al 100% de la población universitaria que requiera asesoría en VBG.	Asesoría y orientación en acciones de prevención y atención en VBG	Equipo humano de B.I: Médicas(o) y psicólogos(a)	I y II periodo de 2023	\$10.000.000 (correspondiente al salario del equipo de salud equivalente para el desarrollo de la actividad)	Equipo humano de la Unidad de Bienestar Institucional
Proyectos de investigación – estudio de riesgo psicosocial	Desarrollar procesos de investigación en violencia basada en género al interior de la Universidad	50% avance del proyecto	Las propias de los procesos de investigación en asuntos de género.	Equipo de investigaciones De cada programa académico	II periodo de 2023	Rubro asignado para proyectos de investigación	Dir. Investigación Vicerrectoría Académica Programas académicos (Medicina Derecho y Psicología) Unidad de Bienestar Institucional Gestión del talento humano Salud y seguridad en el trabajo Observatorio de asuntos de género y diversidad.

								Proyección Social Comité de convivencia laboral
Caracterización poblacional	Aplicar cuestionario de caracterización poblacional	80% de la comunidad universitaria	Aplicación cuestionario Análisis y socialización de resultados	Equipo humano de B.I Personal experto	I y II periodo de 2023	\$3.500.000	Unidad de Bienestar Institucional Gestión del talento humano	
Factores de riesgo basada en violencia en la Humboldt	Aplicar la encuesta de percepción de violencia basada en género para identificar factores de riesgo.	70% de la comunidad universitaria	Aplicación cuestionario Análisis y socialización de resultados	Equipo humano de B.I Personal experto	I y II periodo de 2023	\$3.500.000	Unidad de Bienestar Institucional Gestión del talento humano	
Estrategias de comunicación y divulgación	Realizar campañas de socialización de las Rutas de Atención en página web, redes sociales, boletín informativo, correos electrónicos etc	100%	Crear un espacio en la página web de la Universidad sobre asuntos de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológicos • Financieros • Humanos: Equipo humano - Miembros de la comunidad universitaria • Página web • Redes sociales • Correos electrónicos • Papelería 	I y II periodo de 2023	Requerido para el desarrollo de estrategias de divulgación.	Unidad de Bienestar Institucional Dirección de mercadeo y comunicaciones.	

Seguimiento a casos	Generar espacios de discusión con el equipo de trabajo de bienestar con el fin de hacer seguimiento al plan de acción propuesto	Realizar reuniones periódicas	Seguimiento al plan de acción	Formato de actas de reunión	Mensual	\$3.647.000 Salario mensual de cada psicóloga	Directora de Bienestar Institucional Psicólogas de bienestar institución
---------------------	---	-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	---------	--	---

REFERENCIAS

- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
 - Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
 - Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993, December 20). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
 - Astelarra, J. (2003). ¿Libres e Iguales? Sociedad y política desde el feminismo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.
 - Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. CEPAL - Serie Mujer y Desarrollo, 57. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5928/1/S046520_es.pdf
- Benítez López, D., Brawerman, J., & Cardarelli, G. (2020). Evaluación de la ampliación del género y competencias socioemocionales en las instituciones educativas [UNESCO]. https://www.educacionperu.org/wp-content/uploads/2020/12/Tesina_Eval_DavidBenitez_Version-Publicable.pdf
- Bosch, E., Ferrer-Pérez, V. A., Navarro Gúzman, C., Ramis Palmer, M. C., & Escarrer Bauza, C. (2014). El acoso sexual en el ámbito universitario Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención (Issue November).
 - Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" (23 de enero de 2006).
 - Congreso de Colombia, Ley 1257 de 2008. DO: 47193. "Ley 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" (4 de diciembre de 2008).
 - Congreso de Colombia, Ley 1752 de 2015. DO: 49531. "Ley por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad" (3 junio de 2015).
 - Congreso de Colombia, Ley 360 de 1997. DO: 42978. "Por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del libro II del Decreto-Ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código de Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones" (7 de febrero de 1997). Congreso de Colombia, Ley 599 de 2000. DO: 44.097 Ley por la cual se expide el Código Penal (24 de julio de 2000).
- Comisión Internacional de Juristas. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos. (1993). Declaración y Programa de Acción de Viena. https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2015). Segunda Medición del Estudio sobre Tolerancia Social e Institucional de las Violencias contra las Mujeres. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Segunda-medicion-estudio-tolerancia-violencias-contra-mujeres.pdf>

- Conferencia Mundial de Derechos Humanos. (1993). Declaración y Programa de Acción de Viena. https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2000). Resolución 1325 S/RES/1325).
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (Departamento Nacional de Planeación). (2013). CONPES Social No. 161 - Equidad de Género para las Mujeres. https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_2013-2016.pdf
- Consejo de Europa, Comité de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, p. 7.
- Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en línea, disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>
- Espectro de género, Understanding Gender
- Fiscalía General de la Nación. (2018). Guía de buenas prácticas y lineamientos para la investigación penal y judicialización de delitos de violencia sexual. Bogotá: FGN.
- Fiscalía General de la Nación. "Centros de Atención Ciudadana" (2011). En M. d. Social, *Modelo de Atención a Víctimas de Violencia Sexual del Ministerio de Protección Social*. Bogotá, Colombia: UNFPA.
- Fuentes Vásquez, L. Y. (2019a). Violencia y acoso sexual en las Universidades. Coloquio ciudades seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual.
- Fuentes Vásquez, L. Y. (2019b). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas*, 51, 135. http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_51/51_8f_cuentos_cuentos.pdf
- Gayle, R. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, VIII (30), 95-145. <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903007.pdf>
- Huertas, R. A. (2020). Comunicación personal con Román Alexis Huertas.
- Incháustegui, T., & Olivares, E. (2011). Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género.
- Lizama-Lefno, A., & Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo*, 1 - 14.
- México: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Mendoza Miguel Angel, Zarate Nadia, Escalante Jesús Miguel. Aspectos éticos y legales del consentimiento informado en la práctica e investigación médica. *Gaceta Médica de México*. Volumen 139, abril de 2003. Citado en: Ministerio de Protección Social Republica de Colombia (2021) Garantizar la funcionalidad de los consentimientos informados. Colombia <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/1/Garantizar%20la%20funcionalidad%20de%20los%20procedimientos%20de%20consentimiento%20informado.pdf>
- Ministerio de Educación. (2022). Lineamientos de **prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basa en género en Instituciones de Educación Superior (IES)**, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. Resolución 014466 25 de julio de 2022.
- Ministerio de Educación. (n.d.). Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.
- Ministerio de Educación. (2013). Lineamientos política de educación superior inclusiva. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles357277_recurso_0.pdf

- Ministerio de Educación Nacional. "Índice de Inclusión Para Educación Superior" (15 de marzo de 2013) https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. Ley 1620 de 2013] DO: 48733 Por el cual se reglamenta la, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar (15 de marzo de 2013).
- Ministerio de Trabajo. "Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador" (2008). Encontrado en: http://apps.mintrabajo.gov.co/siriti/info/estrategia_co-lombia_2008_2015.pdf
- Ministerio de Salud (2020). Obtenido de Minsalud: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Ruta-de-atencion-integral-para-victimas-de-violencias-de-genero.aspx>
- Ministerio de Salud (2013). Historias de violencia, roles, prácticas y discursos legitimadores. Violencia contra las mujeres en Colombia 2000 - 2010. Bogotá D.C.: MinSalud.
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Garantizar la Funcionabilidad de los Procedimientos de Consentimiento Informado. Paquetes instruccionales: Guía técnica "buenas prácticas para la seguridad del paciente en la atención en salud" (6 de marzo de 2012). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Garantizar-funcionalidad-procedimientos.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección. Resolución 459 de 2012. DO: 48367 Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual (6 de marzo de 2012).
- Ministerio del Interior. (2018). ABC sobre Acoso Sexual.
- Ministerio de Justicia (2015). Instrumentos para la atención y prevención de la violencia de género. Bogotá: MINJUSTICIA.
- MDGF. (2010). Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Bogotá: Ochoa Impresores LTDA.
- Munévar, D., & da Costa, M. C. (2014). Introducción. In Z. Orlich Carvajal, H. Chinchilla Serrano, M. A.
- Penabad Camacho, & C. E. Ulate Rodríguez (Eds.), Guía para acompañar procesos de sensibilización sobre inclusión y equidad desde la perspectiva interseccional (2nd ed.).
- Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. Universitas Psychologica, 15(2), 371-382. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2006). Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. <https://www.ohchr.org/documents/publications/faqsp.pdf>
- ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5.
- ONU Mujeres. (2010, October 30). Indicadores. Centro Virtual de Conocimiento Para Poner Fin a La Violencia Contra Las Mujeres y Las Niñas. <https://www.endvawnow.org/es/articles/170-indicadores.html>
- ONU Mujeres. (2019a). Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.
- ONU Mujeres. (2019b). Iniciativa Insignia Mundial Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros para las Mujeres y las Niñas: Compendio Internacional de Prácticas - Sección: Eliminación de la Violencia contras las Mujeres.
- ONU Mujeres. (2019c). Nota de orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.
- ONU Mujeres. (2019d). Informe de Resultados. Programa Ciudades y Espacios Públicos Seguros para Mujeres y Niñas en México.

- ONU Mujeres, & Ministerio de Educación. (2019). Lectura analítica de información sobre prevención, detección y atención a las violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior-IES.
- ONU Mujeres, Renovación del Territorio, & RIMISP. (2017). Enfoque de género para la planeación territorial. https://rimisp.org/wpcontent/files_mf/1513775050Enfoquedegeneroparalplaneacionterritorialpdf.
- ONU Mujeres, UNICEF, & ÚNETE. (2014). La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo. Prácticas promisorias de 14 países de América Latina y el Caribe. [https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevención%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20niñas%20el%20contexto%20educativo.pdf)
- ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres, en línea, disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>
- Organización de Estados Americanos. (1994a). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (n.d.). Propuesta de Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito del Trabajo. Retrieved August 17, 2021, from <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/ANEXO-IX.-Propuesta-de-Protocolo-acoso-OISS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, en línea, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). "Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir la explotación sexual comercial infantil". Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud, & Organización Panamericana de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: Consecuencias para la salud.
- Quintero, C. (n.d.). Orientaciones para la construcción de lineamientos para la prevención, detección y atención de Violencias Basadas en Género y DDHH. Retrieved August 30, 2021, from <https://www.scribd.com/document/464629944/Documento-de-trabajo-lineamientos-VBG>
- Ramos Padilla, M. Á. (2003). Salud mental y violencia estructural en varones de sectores urbanos pobres. In C. Cáceres, M. Cueto, M. Ramos, & S. Vallenas (Eds.), La salud como derecho ciudadano. Perspectivas y propuestas desde América Latina (pp. 309–318). UPCH. <http://diassere.org.pe/wp-content/uploads/2019/06/Salud-mental-y-violencia-estructural-en-varones.pdf>
- Rico, N. (1996). Violencia de género: un problema de derechos humanos. Serie Mujer y Desarrollo, 16. www.cepal.org/es/suscripciones
- UNFPA. (n.d.). El enfoque basado en los derechos humanos | UNFPA - United Nations Population Fund. Retrieved August 14, 2021, from <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos?cv=1>
- UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you". <https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/8803/12863>
- Vives Cases, C. (2011). Un modelo ecológico integrado para comprender la violencia contra las mujeres. Feminismo/S, 18, 291–299. <https://doi.org/10.14198/FEM.2011.18.16>
- Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt (2021). Política de Bienestar Institucional. Acuerdo 002 de Consejo Superior Universitario. Recuperado de: <https://www.cue.edu.co/upload/file/202103181010376.pdf>

- Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt (2021). Reglamento de Bienestar Institucional. Acuerdo 003 de Consejo Superior Universitario. Recuperado de: <https://www.cue.edu.co/upload/file/202103181009530.pdf>
- Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt (2020). Política Institucional de Diversidad e Inclusión. Acuerdo 002 de Consejo Superior Universitario. Recuperado de: <https://www.cue.edu.co/upload/file/202104081118010.pdf>

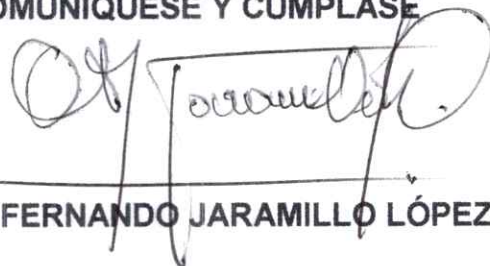
WEBGRAFÍA:

- <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=1&sortkey=&sortorder=asc>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- <https://quindio.gov.co/sala-de-prensa/eventos-y-actividades/campana?view=article&id=19003:alentar-no-te-toque&catid=1102>

ARTÍCULO TERCERO: El protocolo que se establece mediante la presente Resolución, rige a partir de la fecha.

Para constancia se firma la presente resolución en 2 ejemplares, en la Ciudad de Armenia a los veintiocho (28) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023).

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



DIEGO FERNANDO JARAMILLO LÓPEZ

Rector