

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

El **RECTOR** de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, en uso de las facultades que le confiere los Estatutos, y

CONSIDERANDO:

- PRIMERO:** Que el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, fijó los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las instituciones de educación superior para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, estableció el deber de la instituciones de educación superior de adoptar protocolos donde se adopten dichos lineamientos y señaló el alcance y contenido de dichos protocolos.
- SEGUNDO:** Que mediante Resolución de Consejo Superior No. 692 del 28 de junio de 2022, se aprobó la Política de Género de la Universidad como marco de referencia para todas las acciones institucionales dirigidas a la prevención y protección de los derechos de las personas en relación con el género, la identidad de género y la orientación sexual.
- TERCERO:** Que mediante Resolución de Rectoría No. 7856 del 18 de octubre de 2022 se creó el Comité para Asunto de Género de la Universidad, órgano encargado de orientar y decidir sobre las acciones institucionales en relación con la implementación de la Política de Género.
- CUARTO:** Que el Comité de Asuntos de Género ha presentado para su aprobación el "*Protocolo para la prevención, detección y atención a violencias basadas en género en la Universidad Autónoma de Occidente*", el cual ha sido elaborado siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Educación Nacional en la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Aprobar el "Protocolo para la prevención, detección y atención a violencias basadas en género en la Universidad Autónoma de Occidente" y cuyo texto de inserta a continuación:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

1. Antecedentes

El trabajo de atención a casos de violencias basadas en género ha sido una responsabilidad que la Universidad Autónoma de Occidente ha asumido con un remarcable compromiso, en el que las actuaciones principales han estado a cargo de las direcciones de Bienestar Universitario y Gestión Humana, y las instancias que gestionan y atienden los procesos disciplinarios en la Institución.

La documentación de estas actuaciones durante los últimos años ha sido una tarea constante, principalmente porque, en abril de 2019, el Consejo Directivo de la Asociación Colombiana de

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMIR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Universidades hizo un llamado a todas las IES del país para avanzar en un trabajo colaborativo interuniversitario que permitiera diseñar lineamientos y estrategias como sector, dirigidas a la prevención y la actuación efectiva frente a las violencias de género. En octubre del 2019 acogiendo esta iniciativa y las recomendaciones que en el mismo sentido emitiera el Ministerio de Educación Nacional, la dirección de Bienestar Universitario de la Universidad Autónoma de Occidente presentó el primer documento de protocolo de atención a casos de violencia sexual o de género, y documentó la ruta de atención a estos casos.

En septiembre del 2021, en una iniciativa que articuló al personal experto de la institución, perteneciente a las direcciones de Bienestar Universitario y Gestión Humana y a la Facultad de Humanidades y Artes, se inició el trabajo de construcción de la política de género de la UAO, al tiempo que se llevó a cabo la actualización del protocolo y la ruta de atención a casos de violencias basadas en género de la universidad, con el fin de completar la documentación necesaria para hacer frente al compromiso de atender, prevenir y detectar los casos de violencias basadas en género, que involucran a nuestra comunidad universitaria.

En febrero del 2022 se puso a consideración de diferentes estamentos de la Institución la versión actualizada de la Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género, y se construyó el plan de socialización de la Ruta a toda la Comunidad Universitaria, que dio inicio a partir del mes de marzo del mismo año. Igualmente y considerando la importancia de la atención de los casos, la Rectoría mediante Resolución No. 7856 del 18 de octubre de 2022, autorizó la creación del rol de Responsable de Asuntos de Género en la Universidad, asignado dentro de la estructura del Centro para la Excelencia Académica, que entre sus responsabilidades principales tiene:

- *Orientar la implementación de la política de género y sus lineamientos institucionales, en torno a la promoción y protección de derechos de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual y su identidad de género, dentro de lo cual se encuentran la ruta y el protocolo para la atención, orientación y acompañamiento a víctimas de violencias de género, en el contexto universitario.*
- *Garantizar la atención, orientación y acompañamiento oportuno a víctimas de violencias de género en la Institución; así como el registro y trazabilidad de los casos, que permita realizar el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.*

En junio de 2022, el Consejo Superior de la Institución, mediante resolución No. 692 de junio 28, adoptó la Política de Género de la Universidad Autónoma de Occidente, que en su propósito general resuelve:

"Adoptar la Política de Género, teniendo en cuenta los instrumentos y lineamientos de referencia internacionales y nacionales en materia de género, orientación sexual e identidad de género, lo mismo que la experiencia institucional ganada durante muchos años en dicha materia. La Política de Género de la Universidad Autónoma de Occidente constituye el marco de referencia para todas las actuaciones institucionales, a propósito de los derechos de las personas en relación con el género, la identidad de género y la orientación sexual."

Dicha política define en su artículo 5º las siguientes líneas de acción para la Institución:

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

- a) *Promoción y protección de derechos de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual y la identidad de género.* La Institución deberá promover, desde instancias como Bienestar Universitario, Gestión Humana, la Comisión de Ética y las distintas facultades o unidades académicas, los planes, programas, campañas y cualquier otra estrategia o acción, que procure la promoción y protección de los derechos, buscando permear todos los ámbitos de la vida universitaria y a cada uno de los miembros de su comunidad.
- b) *Igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres.* La Universidad deberá revisar sus prácticas formativas y laborales en pro de acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida institucional, entendiéndose que para ello deberá renunciar a las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios.
- c) *Formación, información y sensibilización para la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres y toda persona, en relación con la orientación sexual y la identidad de género para* transformar estereotipos, discursos y patrones culturales de conducta, a fin de eliminar los prejuicios y las prácticas excluyentes relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género.
- d) *Ajuste de la normatividad institucional.* Con el fin de atemperarse a la normativa nacional e internacional relativa a la presente política, la Universidad adquiere el compromiso de revisar permanentemente sus códigos, reglas y cualquier otro instrumento de regulación y ordenamiento normativo interno, a la luz de los avances en la materia, a nivel mundial.
- e) *Atención a casos de violencias basadas en género, orientación sexual o identidad de género.* La violencia contra las mujeres y contra cualquier persona por razón de su orientación sexual o su identidad de género, constituye violaciones a los Derechos Humanos y, en tal sentido, debe protocolizarse la acción institucional para la atención de los casos de violencias basadas en género. El protocolo y la ruta de atención a este tipo de violencias, constituyen la declaración formal del propósito institucional de implicar su ámbito normativo, de actuar en el campo preventivo, de incidir en la educación de su comunidad, de decidir en el campo laboral, de sancionar en el campo disciplinario, de atender a las víctimas en cooperación con las instituciones del Estado y de asumir la corresponsabilidad en los casos en los que tenga conocimiento de dichas violaciones a los derechos humanos, teniendo en cuenta que para algunos casos, deberá contar con la participación, la consulta o el asesoramiento de expertos para la atención de los mismos.
- f) *Investigación sobre género y violencias contra las mujeres y contra las personas en relación con su orientación sexual e identidad de género como aporte al desarrollo social.* Corresponde a la Universidad fomentar el estudio y la investigación sobre género y violencias contra las mujeres y contra las personas por razón de su orientación sexual o identidad de género.

En el mismo mes de junio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional publicó la convocatoria para las IES que desearan participar del '*Acompañamiento técnico y formación para el diseño, la evaluación y el ajuste a los programas de promoción de la equidad de género y la implementación de los lineamientos para la prevención, detección y atención del acoso y de las violencias sexuales basada en género al interior de las IES*'; en julio del 2022, el MEN confirmó que la UAO fue seleccionada para la asistencia técnica, dentro de las 25 universidades a nivel nacional, dentro de 126 IES elegibles.

Con base en los aprendizajes derivados del acompañamiento técnico y de la propia experiencia institucional, se elaboró el presente documento que, de manera exhaustiva recoge los componentes recomendados por el MEN a todas las Instituciones de Educación Superior del país.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vc. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

2. Justificación

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, ha establecido los lineamientos para fortalecer el actuar de las instituciones de educación superior colombianas, públicas y privadas, para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, en el marco de las acciones de una política de educación superior inclusiva e intercultural.

Dichos lineamientos reafirman aquello que la Corte Constitucional ha venido reiterando en sus sentencias T- 426 de 2021 y T-061 de 2022 y es la necesidad de que las instituciones educativas sean espacios seguros, que puedan contar con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencias de género que se presenten.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Occidente ha asumido el deber de educar a la comunidad universitaria en los derechos de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual y su identidad de género; de igual forma, fomenta la investigación sobre asuntos de género, pero, sobre todo, actúa decididamente en la prevención, detección y atención de casos de violencias basadas en género. Este trabajo en diferentes dimensiones y frentes de acción, condujo a que el Consejo Superior de la Universidad adoptará, mediante resolución N° 692 del 28 de junio de 2022, la Política de Género de la UAO.

En los enunciados de la Política de Género se definen para nuestra Institución los mecanismos principales con los cuales se avanzará en su implementación, siendo el Protocolo la principal herramienta a través de la cual se espera que la Universidad responda al fenómeno de las violencias basadas en género, articulando estrategias de actuación, investigación, consolidación normativa y disciplinaria, de promoción de los derechos y, claro está, realizando el abordaje integral de los casos de violencia y de cualquier tipo de discriminación basada en género.

En este orden, la Universidad se abre a la participación en distintos escenarios internos y externos y amplía sus frentes de corresponsabilidad con los miembros de su Comunidad Universitaria en relación con la protección, promoción y defensa de los derechos humanos y de las libertades.

El protocolo que se presenta a la Comunidad Universitaria es el resultado de un ejercicio de revisión y análisis que el equipo de la UAO adelantó a la luz de los nuevos lineamientos que la Política de Género ofrece, además se contó con el acompañamiento de expertos del Ministerio de Educación Nacional en el marco del *asesoramiento técnico y la formación para el diseño, la evaluación y el ajuste a los programas de promoción de la equidad de género y la implementación de los lineamientos para la prevención, detección y atención del acoso y de las violencias sexuales basada en género al interior de la IES*, en el cual, la UAO participó en el segundo semestre del 2022.

El Protocolo es la ruta de acciones articuladas que debe garantizar la protección de las víctimas, su estabilización y la restitución de sus derechos. Pero, sobre todo, es el anclaje de la política, de los planes para su implementación y de la transformación cultural de las violencias de género que la sociedad, representada en la Comunidad Universitaria, debe abrazar con determinación.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FIGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMIR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

3. Objeto

Al adoptar el Protocolo de actuación institucional en el marco de los lineamientos de la Política de Género, para la atención, prevención y detección de las violencias y discriminaciones basadas en género, la Universidad Autónoma de Occidente cumple el propósito expresado en su Política, de incorporar y articular las estrategias y planes de acción que sean pertinentes y necesarios para la consolidación de una cultura universitaria, corresponsable con los derechos de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual y su identidad de género.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, la Resolución 014466 de 2022 el protocolo es el *"conjunto de lineamientos, orientaciones conceptuales, disposiciones y metodológicas que las instituciones de educación superior deben tener en cuenta para la construcción, expedición, actualización y fortalecimiento de sus protocolos, procedimientos internos y medidas complementarias, para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*. De tal manera que el Protocolo comporta la doble condición de ser una herramienta orientadora del actuar de la Institución y sus miembros y, a la vez, el factor integrador de las funciones misionales en torno al ejercicio responsable de los derechos en materia de género; su objeto es, por tanto, el alcance progresivo de los derechos fundamentales de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual y su identidad de género.

4. Marco normativo

Tal como se expresa en la Política de Género (Resolución de Consejo Superior No. 692 de junio 28 de 2022), la Institución reconoce que en el mundo se han producido avances en cuanto a garantizar que las personas de todas las orientaciones sexuales e identidades de género puedan vivir con la misma dignidad y el mismo respeto al que todos tienen derecho, para lo cual se ha provisto a la humanidad de marcos normativos, instrumentos jurídicos y lineamientos de políticas en torno a los asuntos de género.

Existen varios instrumentos internacionales y regionales que buscan proteger y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y poblaciones vulnerables que, por su sexo, género, expresión de género, identidad de género u orientación sexual han sufrido múltiples violencias y formas de discriminación. Desde la Organización de Naciones Unidas, ONU, algunos de los referentes normativos más relevantes son la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Cedaw, en 1979; la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer en 1993, y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, 1995. En el marco regional, se encuentra ratificada por la Organización de los Estados Americanos, OEA, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer también conocida como la Convención de Belém do Pará en 1995. Por último, aunque no son legalmente vinculantes, los Principios de Yogyakarta, de 2007, constituyen un referente ineludible respecto a la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

En el contexto nacional la Constitución Política de 1991 es un referente normativo fundamental que incorpora derechos y garantías para las mujeres. El artículo 13 establece la libertad y la igualdad de

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMIR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

todas las personas y prohíbe las múltiples formas de discriminación, entre las cuales está la discriminación por razones de sexo. El artículo 43 fija igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y dispone de una protección especial para mujeres cabeza de hogar. Y el artículo 93 dicta la incorporación de los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales están los derechos de las mujeres, entendidos como derechos humanos.

En este sentido, la 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", tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar toda situación que incurra en una afectación a la integridad y dignidad humana de quienes ejercen una actividad económica en el contexto de una relación laboral. Entre las conductas que constituyen acoso laboral se encuentran las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con alusión a la raza o el género; las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir; la alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; y el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

Algunas de las circunstancias agravantes en el ejercicio del acoso es la posición predominante que el autor ocupe por su cargo, rango económico, oficio o dignidad; el aprovechamiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor; y la causa de un daño en la salud física o psíquica del ofendido.

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", define la violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes como todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre un niño, niña o adolescente, utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional, aprovechando las condiciones de indefensión, de desigualdad y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor. Respecto al sector educativo, como medida de prevención, la ley ordena que los establecimientos de educación superior deben incluir de manera transversal en sus programas de estudio la cátedra de educación para la sexualidad. De igual forma, se considera que los docentes tienen obligación de denunciar ante las autoridades administrativas y judiciales competentes toda conducta o indicio de violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes del que tenga conocimiento.

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 y de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones", define y caracteriza las violencias contra las mujeres, reconoce los derechos y las medidas de atención para las víctimas y establece responsables para las medidas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

En el ámbito educativo, el Ministerio de Educación vela porque se desarrollen formaciones que promuevan los derechos, la autonomía y la igualdad entre hombres y mujeres, así como planes y programas que sensibilicen a la comunidad educativa en torno a las violencias contra la mujer.

Por otra parte, también se espera que las instituciones educativas promuevan la participación de mujeres en programas profesionales que han sido catalogados como no tradicionales para ellas y se implementen medidas que prevengan la desescolarización de mujeres víctimas de violencia. En el

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FIGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

ámbito laboral, el Ministerio de Salud y Protección Social debe implementar estrategias y mecanismos para la igualdad salarial, la erradicación de actos de discriminación en los contextos laborales y el ingreso de mujeres a espacios productivos en los que tradicionalmente tienen poca participación.

En cuanto a las obligaciones de sociedad civil, que incluye gremios económicos, empresas, y personas naturales y jurídicas, esta debe respetar y promover los derechos de las mujeres; denunciar cualquier violación a los mismos y participar activamente en la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.

El Decreto 4798 de 2011, "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal y de Procedimiento Penal, y la Ley 294 de 1996, y se dictan otras disposiciones", dictamina que el Ministerio de Educación Nacional promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía, generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres; incluyan en los procesos de 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 adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

En la sentencia T-141 de 2013, la Corte Constitucional ordena al Ministerio de Educación Nacional incluir en los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva "la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo las personas pertenecientes a minorías sexuales". Y, en segundo lugar, constituir un protocolo para la gestión de casos de violencia y discriminación por alguna circunstancia étnica, de género o sexual. Según la Corte, este protocolo debe incorporar medidas para "la prevención, atención, reparación y sanción de conductas y situaciones de discriminación" y debe contar con organizaciones representativas de la comunidad educativa.

En la sentencia T-239 de 2018 la Corte Constitucional considera que el Ministerio de Educación Nacional no ha dado cumplimiento a los mandatos reglamentarios y jurídicos establecidos en la normatividad nacional (Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4798 de 2011), y en la internacional (Cedaw, Convención Belem do Pará, etc.) para la prevención y atención de las violencias basadas en género en las instituciones de educación superior, generando un entorno favorable para la impunidad y una insuficiencia en las medidas de protección hacia las personas que denuncian hechos de discriminación y violencia. Es por esto que la Corte invita al Ministerio de Educación a que:

Establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

En la sentencia T-140 de 2021, la Corte Constitucional instituye un importante precedente frente a las obligaciones que involucran a las autoridades estatales y los particulares en la atención de casos

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	JLRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

de violencia y discriminación contra las mujeres por motivos de género en escenarios y contextos laborales. Estas obligaciones son la debida diligencia, la corresponsabilidad, el deber de no tolerancia o neutralidad, y el deber de no repetición.

La debida diligencia implica que las denuncias o casos de violencia o discriminación contra las mujeres deben atenderse de manera rápida y efectiva. Para estos casos se deben aperturar investigaciones disciplinarias en contra de la persona denunciada, aun cuando esté sujeta a los principios del debido proceso y se deben ofrecer medidas de protección a la víctima para que no se vea obligada a compartir espacios o interactuar con la persona denunciada en escenarios que pueden significar actos retaliatorios o formas de revictimización. La corresponsabilidad debe verse reflejada en protocolos de atención que brinden confianza y seguridad a las personas denunciadas y que contengan el cuidado inmediato o contención; la atención psicosocial y la asesoría jurídica. El deber de no tolerancia o neutralidad, es la obligación que tienen el Estado y los particulares en no tolerar actos de discriminación y violencias de género a partir de un enfoque que reconozca prejuicios y estereotipos.

Por último, el deber de no repetición es el de otorgar garantías para la prevención y no repetición de casos de violencia de género o discriminación, lo que implica: la promoción de valores de igualdad y no discriminación en razón de género; el fomento de canales de denuncia; la difusión de información sobre medidas jurídicas; y el seguimiento a las medidas adoptadas evaluando avances y retrocesos.

En la sentencia T- 061 de 2022 se exhorta al Ministerio de Educación Nacional a que “eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género que se presenten en los centros de educación superior del país”.

Finalmente, en la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, por la cual se “fijan los Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y 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”, establece que las instituciones de educación superior deberán adoptar protocolos que incorporen dichos lineamientos, para lo cual, se determina un plazo máximo de seis meses.

5. Principios orientadores

Los principios que orientan el accionar institucional para la igualdad de género y encaminan las decisiones y actuaciones sobre los derechos de las mujeres y las personas con identidad sexual y de género diversa, se inspiran en los principios y valores definidos estatutariamente por la UAO en el marco de su autonomía. Ellos son:

- **Sentido de comunidad:** este reconoce los diversos grupos sociales y comunidades como actores fundamentales en la vida económica, social y cultural de la región, con los cuales se tejen lazos y se trabaja colaborativamente para la creación de soluciones que generen progreso y bienestar para la Comunidad Universitaria.
La sostenibilidad de la vida en comunidad implica, consecuentemente, evitar que las personas sufran violencia, hostigamiento, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicios debido a su condición de género, a su identidad de género y a su orientación sexual. Por ello, es necesario

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

eliminar patrones culturales que menoscaban la integridad y dignidad de las personas, debilitando su autoestima y sentido de pertenencia a la comunidad universitaria.

- **Compromiso con la excelencia:** se entiende como el despliegue de las máximas capacidades de las personas y de la Institución, para generar calidad y efectividad en la búsqueda del desarrollo individual, social, cultural, económico y ambiental en el contexto local y global.

En el marco de la presente política, la Universidad asume el compromiso de promover la igualdad de oportunidades para que los miembros de su comunidad, con independencia de su condición de género, orientación sexual e identidad de género, avancen en el camino de la excelencia profesional, en la procura de condiciones de vida dignas para sí y para las demás personas y se edifiquen en hábitos que los conduzcan en la vida laboral a acceder a trabajo decente, entendido como un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- **Responsabilidad social y ambiental:** entendida como una construcción de sentido alrededor de actuaciones que impacten convenientemente el entorno social, cultural y económico, a la vez que respeten la naturaleza y la promoción de un ambiente sano y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

La responsabilidad social implica abordar en todos los escenarios formativos la promoción y la construcción de acuerdos de corresponsabilidad alrededor de los derechos de las mujeres y de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, los cuales son esenciales para el alcance de la igualdad entre seres humanos.
- **Fomento de la ética:** este principio es entendido como el reconocimiento y promoción de una cultura de valores, en el que todas las actuaciones de los integrantes de la Institución son transparentes.

El fomento de la ética será entendido como el accionar que permita el reconocimiento y promoción de la justicia de género, basada en los principios de igualdad y de igualdad diferenciada, los cuales exigen que todas las personas se las trate como iguales y se les reconozcan sus derechos particulares, de modo que puedan repararse las desventajas que llevan a la subordinación, la estigmatización y la falta de acceso, por razones de género, orientación sexual o identidad de género.
- **Actuación participativa y colaborativa:** es la reflexión abierta, plural y articulada, que tiene como propósito la generación de acuerdos y toma de decisiones de forma consensuada y colegiada, donde todos asumen un rol activo para materializar los propósitos institucionales.

Como institución social, la UAO asumirá el carácter participativo alrededor de la política de género y su rol formador en torno a los derechos de los miembros de su comunidad, en relación con el género, la orientación sexual y la identidad de género, siempre en colaboración con las instituciones del Estado intervinientes en la protección y atención de las personas cuyos derechos se vean vulnerados.
- **Fomento de la creatividad y la innovación:** es el impulso permanente a la generación de conocimiento para la solución de problemas que demanda el entorno regional, nacional, e internacional, a través de iniciativas creativas, de transformación, organización y emprendimiento que generan valor.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FIGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

La UAO impulsará permanentemente estrategias que promuevan el acceso y la participación de las mujeres y población diversa, en los escenarios de formación, investigación, creación e innovación, en el entendido de su papel fundamental en el crecimiento económico y el desarrollo social.

- **Autonomía:** esta es considerada como la facultad personal para conducirse a sí mismo de manera libre, inteligente y responsable, mediante normas razonables reguladoras de las propias actuaciones.

La Universidad reconoce y protege la independencia de los miembros de su comunidad para tomar sus propias decisiones libres e informadas sobre sus vidas, en particular la que tienen las mujeres para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros, y el de todas las personas a definir para sí su identidad de género y su orientación sexual, como aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad. Esto incluye las decisiones y elecciones relativas al propio cuerpo y a las relaciones sexuales o de otra índole que son consensuadas con otras personas.

- **Respeto:** implica el compromiso y consideración de la dignidad humana y de todas las formas de vida. Estimula el cuidado de las relaciones, marca los límites, el reconocimiento de la diversidad y pluralidad, y permite la coexistencia pacífica entre diversas actitudes e interpretaciones culturales e ideológicas.

En este orden, la Universidad reconoce que la violencia contra las mujeres y contra cualquier persona por razón de su orientación sexual o su identidad de género es una violación a los derechos humanos y se compromete con la implementación de medidas integrales para hacer frente a este fenómeno.

- **Solidaridad:** entendida como las actitudes y actuaciones encaminadas a responder ante las necesidades de otras personas en cualquier momento, en especial, considerando su vulnerabilidad, dependencia o fragilidad.

Todas las instancias institucionales y los miembros de la comunidad universitaria deberán ser solidarios con aquellas personas que puedan verse vulneradas por razón de su género, orientación sexual o identidad de género, especialmente si en su vulnerabilidad se ve comprometida cualquier discriminación basada en raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud o condición económica.

- **Integridad:** es el sentido personal de rectitud, que lleva a comportarse de manera honesta, responsable y comprometida con el otro, mostrándose auténtico, veraz y transparente en todas las actuaciones en la Institución y en la sociedad.

Además de los principios y valores mencionados, frente a las situaciones de violencias basadas en género, se consideran de manera especial e imprescindible, los siguientes principios de actuación:

Confidencialidad: refiere a la protección y absoluta reserva de los datos personales de la víctima como de su derecho a la intimidad, de manera que se proteja su integridad y dignidad y no sea vea expuesta a cuestionamientos o juicios de valor u otras formas de revictimización. La información personal de la víctima se manejará para fines exclusivos de las acciones que se requieran para la atención de cada caso; considerando que eventualmente se deberá develar información específica, cuando alguna instancia legal así lo determine.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Debida diligencia y corresponsabilidad: es el compromiso que adquieren los diferentes actores de la Comunidad Universitaria como directivos, profesores, personal administrativo y académico, estudiantes y egresados, así como sus familiares, con el propósito de prevenir, detectar, investigar, reparar y sancionar, de manera celeré y efectiva, las violencias basadas en género garantizando los derechos humanos de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual e identidad de género.

No tolerancia y neutralidad: es el deber de no tolerar actos de violencia de género y el deber de adoptar unos enfoques que permitan una adecuada atención reconociendo las características históricas y estructurales propias de la violencia de género para que no se reproduzcan, y por el contrario se develan, los prejuicios y estereotipos que han excluido o estigmatizado personas y grupos sociales.

No repetición: implica la adopción de estrategias y medidas de protección que prevengan la reproducción de nuevas violencias, hechos revictimizantes o acciones de retaliación contra las personas victimizadas.

Buena fe: alude a la presunción de que, quien manifiesta haber sufrido una violencia de género, actúa de buena fe, pues se reconoce la afectación física, psicológica, emocional y material que estos hechos le pueden haber significado; además, de las implicaciones derivadas al enfrentar una denuncia ante instancias jurídicas o disciplinarias.

Debido proceso: es la garantía de los derechos establecidos en la Constitución y la ley en el desarrollo de un proceso disciplinario, los cuales incluyen: la presunción de inocencia, el derecho a un juicio justo, el derecho a una defensa, el derecho a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra y el derecho a que las sanciones emitidas sean revisadas en segunda instancia. La Universidad reconoce que todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes y reconoce que la condición de sexo o género, la orientación sexual y la identidad de género no deben ser motivo de discriminación o abuso; en razón al sentido que promueve este principio, cada persona obrará corresponsablemente en el ejercicio de estos derechos, con honestidad, transparencia y veracidad.

6. Ámbito de aplicación

La Universidad es un escenario social y cultural, en el que confluyen personas con diferentes características sociales, económicas, políticas, culturales y biográficas, creencias y valores. Su ethos se ve enriquecido por las prácticas y los discursos resultantes de las relaciones que se establecen entre los sujetos, la Institución y la sociedad. En ese orden, garantiza el reconocimiento de los diversos grupos poblacionales, como actores fundamentales en la cotidianidad económica, social y cultural de la región, el país y el mundo.

Partiendo de lo anterior, la Universidad Autónoma de Occidente, en coherencia con lo dispuesto por la ONU, la Unesco y el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de garantizar los derechos de las personas que hacen parte de la Comunidad Universitaria (personal directivo, docente, administrativo y académico, estudiantes, egresados, familiares y aliados estratégicos) y de contribuir en la construcción de una sociedad justa y equitativa, asume con responsabilidad y compromiso la

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

implementación del presente protocolo para la eliminación de las violencias basadas en género y las distintas formas de discriminación, entendiendo que las prácticas y los discursos excluyentes se reproducen y se desarrollan en diferentes escenarios y contextos físicos y virtuales.

7. Definición de discriminación y violencias basadas en género

Con la intención de que la comunidad académica conozca, identifique, detecte y denuncie las violencias basadas en género, el presente protocolo presenta las definiciones que se han desarrollado en la normatividad nacional e internacional, así como su caracterización y tipificación.

Entre las violencias basadas en género se encuentra múltiples formas de discriminación, las cuales son manifestaciones propias de un sistema patriarcal y heteronormativo, el cual, se ha constituido desde una dimensión simbólica y material que se ha reproducido a lo largo de la historia de manera sistémica y estructural. Dicho sistema patriarcal se basa en un orden socio-cultural el cual se ha materializado en un acceso desigual o una restricción total de derechos, en inequidades económicas y sociales, y, en imaginarios, discursos y prácticas excluyentes y violentas.

Además del enfoque de género, el enfoque interseccional permite comprender que las violencias basadas en género se conjugan con otros sistemas de opresión como el económico o el colonial, de manera que ciertos grupos sociales representan un mayor riesgo y vulnerabilidad para este tipo de violencias.

Bajo un análisis interseccional se pueden considerar las diferentes formas en las que las discriminaciones (raciales, de género, de sexualidad, de origen rural, etc.) interactúan con otros múltiples y complejos factores de exclusión, sin subordinar o matizar uno en favor del otro, sino tomándolos como herramientas que permiten hacer visibles los impactos diferenciados de las violencias contra las mujeres. Esta interseccionalidad de factores que conviven en una misma mujer se deben comprender como parte de una estructura global de dominación. (ONU Mujeres, s.f. p. 43.)

Mujeres y personas con identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales diversas, constituyen un grupo humano históricamente discriminado y violentado por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Esto no significa que, otras personas o grupos de personas que no correspondan a la población anteriormente descrita, pueda también sufrir violencia y discriminación por razones de género.

a. Definición en la normatividad internacional

La discriminación por razones de género y las violencias basadas en género son definidas por varios instrumentos internacionales, haciendo especial énfasis en los grupos humanos que históricamente han sido victimizados. En este sentido, la normatividad propia de la Organización de Naciones Unidas y de la Organización de los Estados Americanos, define y tipifica las violencias contra las mujeres, y las resalta como un grupo que requiere una atención diferencial y una protección especial. De igual manera, encontramos otros instrumentos que hacen referencia a los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979, define la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales” en todas las esferas sociales.

Los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, también conocidos como *los Principios de Yogyakarta*, definen la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género, que tenga por objeto o por resulta la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU de 1993, entiende esta forma de violencia como una manifestación histórica y estructural generada por relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, la cual se ha materializado en la subordinación del segundo grupo por el primero. Esta, es entendida como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino 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 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém do Pará de 1995, reconoce la violencia contra la mujer como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros y como una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, impidiendo su desarrollo individual, social y su participación en las distintas esferas de la vida. La Convención también define la violencia contra la mujer como “toda acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

b. Definición de violencias contra las mujeres y tipos de violencias contra las mujeres en la normatividad nacional.

En la normatividad nacional, la ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer como:

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

Entre los tipos de violencias contra las mujeres, la Ley 1257 establece cuatro daños contra las mujeres los cuales se encuentran tipificados en el Código Penal colombiano (Correa Flórez, 2018).

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

c. Violencia, daño o sufrimiento físico

El daño o sufrimiento físico es definido por la Ley 1257 de 2008 como riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. Para ONU Mujeres:

La violencia física consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndola, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

Según Correa Flórez (2018), esta forma de violencia física se refleja en la Ley 599 de 2000 del Código Penal Colombiano, a través de la tipificación de lesiones personales descritas por sus resultados, en los siguientes artículos: incapacidad para trabajar (art. 112), deformidad física transitoria o permanente (art. 113), perturbación funcional transitoria o permanente de un órgano o miembro (art. 114), pérdida anatómica o funcional de un órgano o miembro (art. 116) y lesiones con agentes químicos, ácido o sustancias similares (art. 116A).

El artículo 119 establece que las conductas anteriormente descritas son circunstancias de agravación punitiva cuando se cometen en mujeres por el hecho de ser mujeres. En el artículo 229, la violencia intrafamiliar está descrita como el maltrato físico o psicológico a cualquier miembro de su núcleo familiar, y la pena aumenta cuando esta ocurra en contra de una mujer, por el hecho de ser mujer. Por otro lado, la Ley 1761 de 2015 adiciona el artículo 104A referente al feminicidio y el artículo 104B describe las circunstancias de agravación punitiva del feminicidio.

d. Violencia, daño o sufrimiento psicológico

La ley 1257 del 2008 entiende el daño o sufrimiento psicológico como:

Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Para ONU Mujeres (s.f.) la violencia psicológica consiste en:

Provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

En el Código Penal colombiano (Correa Flórez; 2018), se establecen penas para quienes causen daños en la salud mental de terceros (art. 111), perturbaciones psíquicas (art. 115) y maltrato psicológico a cualquier miembro del núcleo familiar (art. 229). Al igual que para los artículos relacionados con el daño físico, el artículo 119 también considera como circunstancia agravante que este tipo de lesiones psicológicas se cometan contra una mujer por el hecho de ser mujer.

e. Violencia, daño o sufrimiento sexual

La ley 1257 describe el daño o sufrimiento sexual como:

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

Para ONU Mujeres la violencia sexual se entiende como:

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.

Según Correa Flórez (2018) en el código penal colombiano existen dos tipos penales de delitos sexuales: el primero, los delitos sexuales violentos, "en los que media la violencia, bien sea física o moral" (p.34) y el segundo, los delitos sexuales abusivos, "en los que el sujeto pasivo está en la imposibilidad de dar su consentimiento" (p.34).

El primer tipo penal, los delitos sexuales violentos, están consagrados en los artículos 205, que se refiere al acceso carnal violento y 206 que se refiere al acto sexual abusivo. Para el segundo tipo penal, los delitos sexuales abusivos, los artículos 208 y 209 tipifican el acceso carnal abusivo y el acto sexual en menores de 14 años, y el artículo 207 describe el acceso carnal o el acto sexual abusivo en personas con incapacidad de resistir. Según el artículo 207 de la Constitución Política de Colombia (1991), esto quiere decir, personas que se encuentren en "estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir". En cuanto al artículo 210-A que se refiere al acoso sexual, la ley señala que este se genera en condiciones de desigualdad de poder:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

En el Código Penal colombiano también se encuentran tipificados la inducción a la prostitución (art. 213), el proxenetismo con menor de edad (art. 213-A.), el constreñimiento a la prostitución (art. 214), la trata de personas (art. 215), el estímulo a la prostitución de menores (art. 217), la demanda de explotación sexual comercial de persona menor de 18 años de edad (art. 217-A), la pornografía con personas menores de 18 años (art. 218), el turismo sexual (art. 219), y la utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer actividades sexuales con personas menores de 18 años (art. 219-A), como delitos contra la libertad, integridad y formación sexual que obedecen a formas de explotación sexual. El artículo 211A especifica las circunstancias de agravación punitiva cuando la conducta se cometiere en contra de niño, niña o adolescente entre las cuales está que la conducta se consuma en un contexto de violencia de género.

f. Violencia en línea o digital

Para ONU Mujeres (s.f.):

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

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 ONU plantea que lo anterior puede incluir ciberacoso, que consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes, el sexteo o sexting, entendido como el envío de mensajes o fotos con contenido sexual explícito sin autorización de una de las personas, y el doxing, que se refiere a la publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.

En el Código Penal colombiano, este tipo de violencia puede encontrarse tipificado en el artículo 269F denominado violación de datos personales y consiste en que, sin estar facultado para ello, con provecho propio o de un tercero, obtenga, compile, sustraiga, ofrezca, venda, intercambie, envíe, compre, intercepte, divulgue, modifique o emplee códigos personales, datos personales contenidos en ficheros, archivos, bases de datos o medios semejantes.

La Corte Constitucional en la sentencia T-280/22 exhorta al Congreso de la República a prevenir, proteger, reparar, prohibir y penalizar la violencia de género digital. En el desarrollo del documento se tipifican algunas formas predominantes de violencia de género digital:

El objetivo de esa regulación, que trasciende a la penalización es evitar, entre muchas otras conductas el ciberhostigamiento o ciberacecho, el ciberacoso, la obtención de datos personales (*phishing* o *pharming*), la difusión no consentida de la identidad de género o preferencia sexual (*outing*), la suplantación o robo de la identidad, la revisión no consentida de las cuentas, la creación de falsos perfiles, los fotomontajes (*deep fakes*), la extorsión digital (sextorsión cuando se trata de información íntima o sexual), el *grooming* o contacto de niños y niñas mediante aplicaciones con fines de explotación sexual, la difusión no consentida de imágenes (*packs*) o que estas se difundan acompañadas de datos personales (*doxing*)" (T-280/22)

g. Violencia, daño o sufrimiento patrimonial

La ley 1257 del 2008 describe el daño patrimonial como "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer". En el código Penal colombiano, según Correa Flórez (2018), esta forma específica de daño se encuentra en el artículo 233, el cual se refiere a la inasistencia alimentaria.

h. Violencia simbólica

La violencia simbólica se manifiesta en las formas y prácticas de representación y generalmente alude a la reproducción de estereotipos o prejuicios culturales que perpetúan imaginarios discriminatorios y violentos hacia personas y grupos sociales históricamente excluidos o estigmatizados. Esta violencia se ejerce de forma indirecta, y en muchos casos es difícil de identificar debido al grado de naturalización de la misma.

Esta clasificación y caracterización de las violencias basadas en género no es exhaustiva, pues es un fenómeno multidimensional en el que sus esferas, escalas y alcances son diferenciados. Sin

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

embargo, este ejercicio busca definir algunas de las principales manifestaciones de violencia de género, en el intento de facilitar la identificación de las mismas para su erradicación.

8. Enfoques para la orientación de acciones institucionales

Estos enfoques permiten advertir sobre conceptos y perspectivas analíticas que buscan aportar a una mejor comprensión del fenómeno, con el propósito de orientar las acciones institucionales que se despliegan de este protocolo y, a la vez, garantizar la integralidad en su abordaje, especialmente, en la atención de las víctimas de violencias basadas en género.

- **Enfoque de derechos:** es la perspectiva que busca reconocer todos los derechos de todas las personas en diversos ámbitos socioculturales; es decir, los derechos fundamentales, económicos, sociales, culturales, colectivos y ambientales, consagrados en la Constitución Política nacional y en el marco normativo internacional, que permiten favorecer la sensibilización y concientización de la comunidad, orientada al respeto y al reconocimiento de los derechos de todas las personas, especialmente de aquellas que históricamente han sido vulneradas dadas las características que hacen parte de sus identidades (Jiménez, 2007). De acuerdo con esta mirada, impera la necesidad de fortalecer las políticas que tengan por objetivo la protección de esos derechos, entendiendo que esa es la única forma de promover el bienestar y el desarrollo humano (Ferrer, 2005).
- **Enfoque de interseccionalidad:** perspectiva que contribuye en el análisis de las desigualdades y las distintas formas de exclusión, al comprender al sujeto como una figura multidimensional en la que se imbrican o solapan distintas condiciones, características o factores sociales, económicos, culturales, políticos, biográficos, biológicos, de género, etarios, los cuales, además, interactúan y se articulan entre sí, poniendo en evidencia, a su vez, diversos niveles de discriminación, requiriendo la existencia de acciones integrales que abarquen la complejidad de cada caso (Rivera, 2016; Lombardo & Verloo, 2010; Viveros, 2016).
- **Enfoque de género:** esta perspectiva contribuye a la construcción de relaciones equitativas y de igualdad entre los distintos miembros que hacen parte de la comunidad universitaria, indistintamente de su sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, basándose en el reconocimiento de la dignidad humana. Por lo anterior, este enfoque permite analizar y comprender la desigualdad basada en género (sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual), que afecta a los seres humanos. Mediante la identificación de situaciones y relaciones de desigualdad que existen en el contexto. Esta mirada permite reconocer las posibilidades de inclusión que pueden transformar representaciones sociales, significaciones, prácticas y discursos que se dan por la falta de reconocimiento, irrespeto y discriminación basada en género.
- **Enfoque intercultural:** Colombia es un país cuya población se caracteriza por ser pluriétnica y multicultural. En su territorio coexisten y conviven diferentes grupos étnicos y culturales, cada uno de ellos con sus propios sistemas de creencias y valores. La diversidad y las diferencias están presentes en la vida cotidiana de las personas. Por esta razón, las acciones de la Universidad Autónoma de Occidente, como institución de educación superior, deben propiciar el respeto por las identidades, como también implementar estrategias que conlleven al fortalecimiento de las mismas, entendiendo que la diferencia es un elemento inherente a la humanidad y que a partir de ello es posible aportar en la construcción de una sociedad cada vez más justa y equitativa.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMIR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

- **Enfoque global:** perspectiva con la que se comprende que la violencia sexual y de género, particularmente hacia las mujeres, es el resultado de problemáticas estructurales de la sociedad, en las dimensiones social, económica, política y cultural, por lo que los imaginarios, prácticas y discursos excluyentes y discriminatorios tienden a ser normalizados y naturalizados. Desde este enfoque, la Universidad Autónoma de Occidente toma referencia y establece relaciones vinculantes con los lineamientos y orientaciones de ONU Mujeres y otros organismos internacionales, considerando acciones y estrategias para la transformación cultural, a fin de que todas las formas de violencia y discriminación sean eliminadas en los niveles: individual, relacional, comunitario y organizacional.
- **Enfoque Centrado en las víctimas:** con este enfoque, se busca responder a las necesidades y derechos de las personas afectadas por violencias de género, entendiendo que la dignidad se constituye en el fundamento de los derechos humanos, por lo que su detrimento conlleva a generar condiciones de vulneración sistemática. Para lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional (2021) relaciona algunas acciones a implementar por parte de las instituciones para la atención a las víctimas de violencia de género, como: ofrecer servicios oportunos y de calidad, asegurar confidencialidad y respeto, promover espacios libres de prejuicios y estigmatizaciones, eliminar estereotipos, garantizar la no revictimización y proporcionar información pertinente sobre los mecanismos que tengan por objetivo la promoción de la igualdad y la equidad de género.

9. Derechos de personas victimizadas por violencias basadas en género

Además de los derechos establecidos en la normatividad internacional y en la Constitución Política de Colombia, la ley 1257 de 2008 dispone, en su artículo 8, los siguientes derechos para las personas víctimas de violencia de género, para los cuales el Estado deberá garantizar su atención:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad (...)
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos, dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio (...).
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia (...)
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FIGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

La ley 360 de 1997, indica en su artículo 15 los siguientes derechos para toda persona víctima de delitos contra su libertad sexual y su dignidad humana:

Ser tratada con dignidad, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación con fines médicos, legales o de asistencia social. Ser informada acerca de los procedimientos legales que se derivan del hecho punible. Ser informada de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado el delito. Tener acceso a un servicio de orientación y consejería gratuito para ella y su familia atendido por personal calificado.

Tener acceso gratuito a los siguientes servicios: 1) Examen y tratamiento para la prevención de enfermedades venéreas incluido el VIH/SIDA. 2) Examen y tratamiento para trauma físico y emocional. 3) Recopilación de evidencia médica legal. 4) Ser informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito.

En la sentencia T-140 del 2021, la Corte Constitucional afirma que el deber de debida diligencia y corresponsabilidad "abarca, igualmente, disposiciones para que las víctimas no se vean obligadas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o a interactuar con él y sea este y, no ellas, quien debe cambiar su lugar u horarios de trabajo".

En la misma sentencia, la Corte Constitucional advierte que, en concordancia con el principio de corresponsabilidad los protocolos de atención deben contar con medidas de cuidado inmediato o contención, atención psicosocial y asesoría jurídica.

- a) Entre las medidas de cuidado inmediato o de contención se encuentran las "acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras". Reviste especial importancia que quien debe ajustarse a las modificaciones de horarios, lugares de trabajo y funciones no sea en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario. En eso consiste, precisamente, que la medida se aplique no de manera neutral o equitativa, sino de modo que pueda superarse la asimetría de poder que suele presentar este tipo de reclamos, a lo que se suma, de un lado, la obligación de no revictimizar a la víctima obligándola a cambiar su esquema de trabajo y, de otro, el deber de prevenir futuras agresiones o retaliaciones por el hecho denunciado.
- b) Se cuentan como medidas de atención psicosocial aquellas que deben tomarse de manera inmediata cuando se conoce de un caso de violencia por motivos de género o acoso sexual y deben mantenerse durante el tiempo que la víctima considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario o penal.
- c) Las medidas de atención jurídica deben suministrarse de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario y provenir de entidades con experticia en la materia, de modo que se pueda prestar la asesoría requerida con la solvencia y la experticia indispensables.

En corresponsabilidad, la Universidad Autónoma de Occidente incorpora en sus escenarios de actuación, la garantía de los derechos mencionados, en el alcance previsto para la Instituciones de Educación Superior.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

10. Medidas de prevención del acoso, vbg o discriminaciones por razones de identidad de género y orientación sexual diversa

La Universidad Autónoma de Occidente rechaza todo tipo de violencia basada en el género entre los miembros de su comunidad; además, promueve la equidad y diversidad a partir de una educación incluyente y humanista. Es por ello que, mediante la detección de riesgos y violencias y de la información derivada de la atención de casos, la Universidad implementa de forma permanente medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad cultural de sus integrantes.

En este sentido, para el Ministerio de Educación Nacional (2022), en los Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES, resulta fundamental que dichas medidas de prevención propendan por la generación de cambios culturales y la no tolerancia ante la violencia al interior de las Instituciones de Educación Superior en el país. Por lo tanto, se hace necesaria la eliminación de actitudes discriminatorias hacia las mujeres y las personas en relación con su identidad sexual y de género mediante el establecimiento permanente de estrategias de sensibilización, formación y difusión.

Para ello, ONU Mujeres (2021) plantea la consideración de al menos cuatro niveles: *1) Individual:* en el que se promueven actitudes para cuestionar la violencia de género y potenciar la igualdad. *2) Relacional:* donde se propende por relaciones respetuosas y se fomenta el conocimiento y la identificación de las violencias en las interacciones de la comunidad. *3) Comunitario:* en el que se promueve un diálogo amplio con todos los actores de la Institución para la sanción de las violencias basadas en género y la promoción de una cultura que favorezca la igualdad y *4) Institucional:* en el que se formulan políticas, estrategias y procedimientos centrados en las víctimas, se sensibiliza frente a la ocurrencia de las violencias y se disponen de mecanismos efectivos para su atención.

La incorporación del enfoque de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como el involucramiento de actores estratégicos de todos los estamentos universitarios, es una necesidad para la Institución, es por ello que se han definido las siguientes medidas, necesarias para mantener una Universidad inclusiva y libre de violencias y discriminación:

Medidas de sensibilización: estas se entenderán como todas aquellas acciones que están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género, para identificar los estereotipos de género y sexualidad que promueven la discriminación; con esto se busca sensibilizar y desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente y que legitiman estas violencias como una forma de ejercer el poder en las relaciones humanas.

Algunas acciones a considerar en la implementación de las medidas de sensibilización son:

- Posicionar en la agenda universitaria las Violencias Basadas en Género o Discriminación, VBG-D.
- Visibilizar la diversidad de género, sexual y cultural de la Comunidad UAO.
- Realizar campañas de socialización e información permanentes sobre la política de género de la UAO, el protocolo y la ruta de atención a casos VBG-D.
- Propiciar la participación de grupos estudiantiles y colectivos que trabajan en torno a estos temas, en la definición, ejecución y seguimiento de la política de género, en diálogo con Bienestar Universitario y demás instancias de la Institución.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Medidas de formación: se refiere a estrategias dirigidas a capacitar y formar en género y sexualidad humana a toda la Comunidad Universitaria, con el fin de concientizar sobre la otredad, la transformación de los imaginarios sociales y de los estereotipos de género que permiten la subordinación y discriminación. Algunas acciones a desarrollar son:

- Incorporar acciones pedagógicas en los planes de estudio de pregrado, posgrado y otros espacios formativos, buscando desarrollar una visión crítica de la perspectiva de género.
- Fomentar y consolidar espacios abiertos de formación en derechos sexuales y reproductivos.
- Desarrollar pautas para el relacionamiento entre los actores de la Comunidad Universitaria, y con ello eliminar prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, a través de:
 - a) Formación dirigida al personal que está involucrado en la ruta de atención que hace parte de este protocolo, propendiendo por la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acerquen a la ruta.
 - b) Formación dirigida a los colaboradores de la unidad de seguridad y salud en el trabajo, para que realicen la orientación y asesoría de las rutas definidas dentro del sistema de salud, para el cumplimiento de la Sentencia C-355 de 2006 y C-055 de 2022 de la Corte Constitucional Colombiana.
 - c) Formación dirigida a todos los colaboradores en el conocimiento del Protocolo de VBG-D y de su actuación frente a situaciones que se presenten en el marco del protocolo.
 - d) Formación dirigida a directivos de todas las dependencias de la institución en la política de género, el protocolo y la ruta de atención de VBG-D.
 - e) Formación dirigida específicamente a docentes, para identificar las prácticas y discursos violentos y discriminatorios e invitarlos a generar una experiencia formativa bajo el enfoque de género e intercultural.
 - f) Talleres dirigidos a toda la Comunidad Universitaria sobre VBG-D, a fin de estimular la competencia cultural.
- Consolidar líneas de investigación con enfoque de género y diversidad sexual.

Medidas de difusión: son aquellas orientadas a dar a conocer la Política de Género de la UAO, el protocolo, la ruta para la atención de VBG-D, la normatividad correspondiente y otros asuntos relacionados con las VBG-D. A continuación, acciones a considerar para el desarrollo de esta medida:

- Desplegar campañas dirigidas a toda la Comunidad Universitaria, para incentivar el relacionamiento en el marco de los valores institucionales (mailing, videos promocionales, performance, entre otros).
- Fortalecer la comunicación no sexista y el lenguaje inclusivo, a través de la revisión e incorporación del enfoque de género en el manual de comunicaciones y la formación en comunicación con enfoque de género para voceros institucionales, directivos, docentes, encargados de comunicaciones internas, entre otros.
- Definir un canal de información permanente (micrositio web) donde se acopie toda la información normativa y las acciones de cumplimiento de la política de género UAO.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Va. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

11. Detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género

El protocolo contempla la ruta de atención a la Comunidad Universitaria frente a situaciones de violencia de género, instrumento que acompaña y orienta a la víctima mediante un proceso de atención integral, que garantice su protección, restauración de sus derechos y la no repetición del hecho denunciado.

La ruta organiza el paso a paso de atenciones y servicios para intervenir situaciones de violencias basadas en género, conforme a las características y necesidades de la denuncia, así como la articulación de redes a nivel institucional y familiar, que mitiguen riesgos. En ese orden, se establecen estrategias de acción que prioricen la emergencia del caso, desde atenciones oportunas, claras y continuas, enfatizando en la escucha activa y decisiones voluntarias y autónomas de las víctimas.

Así mismo, desde la activación de la ruta se debe asegurar que los procesos sean confidenciales, respetuosos, seguros y empáticos. La ruta no se define como una atención lineal, sino que dependerá de las particularidades del caso para ser abordado. Los reportes o denuncias se abordarán desde el marco normativo que rige la institucionalidad, como las normas que dictan la Ley 1257 de 2008, Decreto 4798 de 2011, Sentencia T-141 de 2015, Sentencia T-239 de 2018, Sentencia T-061-22, la Ley 1010 de 2006, La Ley 1146 de 2007 entre los expuestos en el presente documento.

Salvaguardar la confidencialidad debe ser un compromiso entre los diferentes actores o dependencias que intervengan en el manejo de la información de cada caso, por ello se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de datos. Los profesionales en quienes recae la responsabilidad del proceso de atención, deberán estar cualificados en asuntos de género, articulando acciones para realizar atenciones diferenciales y diversas. Es corresponsabilidad de la Universidad Autónoma de Occidente atender con celeridad los reportes expuestos por las personas afectadas, brindando atención, seguimiento y cierre, en respuesta a los reportes o denuncias interpuestas.

En la ruta de atención se reconoce que el presunto agresor es sujeto de derechos, por tanto, requiere ser acompañado en el debido proceso, ser escuchado y salvaguardar su integridad desde las pertinentes acciones que se contemplen.

A continuación, se detalla la ruta interna para la Atención a Víctimas de Violencia Basadas en Género:

1. Identificación de la violencia:

El hecho puede ser identificado por la persona afectada o por quien detecte situaciones de violencias basadas en género o violencias sexuales. Los casos podrán reportarse, a través del correo atencionvbg@uao.edu.co, se sugiere enviar la versión de los hechos por escrito, detallado en orden cronológico y adjuntando, en caso de contar con ello, los soportes, tales como constancias médicas, evidencia fotográfica, historial de chats, versión escrita de testigos, entre otros. La recepción del caso está a cargo de la profesional en asuntos de género, adscrita al Centro para la Excelencia Académica de Bienestar Universitario.

También, puede presentarse directamente en el Centro para la Excelencia Académica para agendar espacio de atención. Es importante precisar, que, para acceder a las medidas de atención y protección los casos no podrán ser anónimos.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Es fundamental para la detección de las violencias de género, reconocer que es responsabilidad de la Comunidad Universitaria (estudiantes, profesores y profesoras, egresados, colaboradores, directivos, contratistas, proveedores, padres y madres de familia, visitantes, entre otros), identificar las violencias de género o manifestaciones que permanezcan naturalizadas en la institución, por ello, cualquier miembro de la comunidad universitaria, podrá reportar hechos de violencia.

Si el evento es una emergencia médica al interior del Campus, derivada de un acto de violencia de género, se activará la atención por medio de la enfermería y servicio de atención de emergencias médicas contratado por la Universidad. Si se requiere, en el evento se asignará acompañamiento del equipo psicosocial, su rol será brindar los primeros auxilios psicológicos a la víctima e identificar la red de apoyo primaria. Este equipo de atención médico debe contar con una formación en violencias basadas en género, de manera que su proceder no reproduzca juicios de valor y desarrolle la atención de forma digna, segura, respetuosa, sin ejercer presiones o revictimizar a la persona afectada.

2. Atención inicial

La profesional en asuntos de género atiende de manera celer y oportuna la recepción de los casos, con carácter confidencial, brindando respuestas en el menor tiempo posible para activar el protocolo. Se dispondrá de espacio privado y seguro para atender al afectado fomentando diálogo, escucha y comprensión emocional de la víctima, que permita reconocer su testimonio e identificar las necesidades de la persona afectada. La atención inicial será concertada entre las partes de manera presencial, y, de no ser posible, se programa videollamada por las plataformas definidas en la Universidad.

La profesional en asuntos de género tiene la experticia y experiencia en la atención a víctimas de violencias basadas en género, la cual puede realizar contención emocional, si se presenta alteración emocional al revivir experiencias dolorosas o traumáticas en la entrevista. En la atención inicial se tendrán en cuenta las condiciones diversas de la persona afectada. Si es una persona menor de edad se sugiere estar acompañada de su acudiente o se debe tener el consentimiento informado del acudiente para la atención inicial a la víctima. Al ser un espacio de escucha, se promueve la participación de la persona entrevistada, desde el respeto y el trato digno.

La atención inicial debe documentar los hechos, tal y como los relata la persona entrevistada, ya que son un insumo para instaurar procesos disciplinarios en la universidad y para las instancias externas de ser necesario; el registro de los hechos debe tener elementos relevantes como la descripción, secuencia del relato, datos del presunto agresor, entre otros aspectos que se consideren.

Si se identifican riesgos a la integridad física de la persona afectada al interior del campus, se implementa un plan de acción con el departamento de Protección y Control. Conforme al principio de no confrontación con el agresor y de no repetición, y de ser necesario y según las características propias del caso, la profesional en asuntos de género podrá adoptar medidas de flexibilidad académica para preservar los derechos de la víctima y propender por la no revictimización. Estas medidas se implementan asegurando el principio de confidencialidad y privacidad de la información.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NM/R
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

En el cierre de la atención inicial, se informa sobre los alcances de la ruta de atención y protocolo, así como los derechos y deberes de la víctima. Se expone que, para solicitar información adicional o programar próximas atenciones, los canales de comunicación serán el correo designado por la universidad, chat y extensiones habilitadas. La víctima podrá manifestar y decidir el canal de contacto, para así favorecer su protección de datos personales e integridad física.

Al dar cierre a la atención inicial se solicita a la persona entrevistada firmar el consentimiento informado, sobre el uso de protección de datos y manejo del material del caso. Además, conforme las decisiones de la víctima se establece un plan de acompañamiento integral para garantizar el bienestar emocional, físico, psicológico y académico de la persona afectada.

El equipo de género discute los casos reportados y establece plan de atención integral a seguir, considerando las características propias de cada reporte.

3. Orientación y atención en salud física y emocional

La Universidad ofrecerá a la persona afectada y al presunto agresor orientación psicológica, que propicie la movilización de sentimientos y emociones, siendo un espacio de escucha activa y orientación sobre prácticas de autocuidado. Es importante mencionar, que el acompañamiento psicológico no es terapéutico o clínico, por ello, se considera necesario remitir los casos a las especialidades en psicología o psiquiatría por medio de la EPS o particular, con la intención de recibir atención y seguimiento terapéutico.

La orientación psicológica ofertada por la Universidad es gratuita, dependerá de la disposición y voluntad de la persona afectada para participar del proceso. Este acompañamiento no supe, ni sustituye la intervención clínica o terapéutica brindada por las instituciones de salud avaladas por el Ministerio de Salud.

4. Orientación jurídica

Debido a la corresponsabilidad institucional, se procede a orientar a la persona afectada frente al riesgo y medidas a considerar para su seguridad y protección, se dan a conocer los mecanismos disciplinarios en la Universidad, donde se podrá instaurar denuncia del caso a la Comisión de Ética y a la dirección de Gestión Humana, según sea el hecho de violencia. Bajo el consentimiento informado de la víctima se procede a denunciar el caso, para continuar el debido proceso disciplinario. Las instancias disciplinarias son:

- Comisión de Ética: instancia de carácter formativo y disciplinario, que atiende casos del cuerpo estudiantil, como expresión del compromiso ético y las normas institucionales, se dictarán medidas formativas o sancionatorias dependiendo de las características del caso reportado.
- Dirección de Gestión Humana: unidad garante de las condiciones propicias de los colaboradores para el desarrollo de su labor, así como del cumplimiento de sus garantías laborales, orienta situaciones y toma acciones cuando se configuren faltas.

Las acciones disciplinarias se desarrollan en cumplimiento de los principios del debido proceso y la presunción de inocencia. Toda persona tiene derecho a la defensa, a la asistencia de un abogado elegido por sí mismo, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra y a impugnar la sanción en segunda instancia.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

La Universidad brinda asesoría jurídica a la víctima, proceso que orienta en cuanto a medidas de protección, derechos del afectado e informa sobre los mecanismos contemplados en la Ley. La persona afectada tendrá el derecho de decidir si interpone denuncia penal en relación al hecho de violencia de género.

En ese orden, a la víctima se le sugiere participar del acompañamiento por orientación psicosocial y jurídica en la entidad Casa Matria, el espacio de atención prioriza garantizar asesoría para interponer denuncia judicial, conocer medidas de protección conforme a lo dispuesto en la Ley 1257 de 2007, rutas de protección externas, entre otras estrategias de prevención y autocuidado para la persona afectada.

5. Remisión informe

Los hechos de violencia de género se constituyen por ser faltas disciplinarias, que debido a la tipicidad de la violencia es una transgresión a los derechos humanos. Los casos reportados serán registrados en un informe que consolida la caracterización del hecho de violencia, se anexa el consentimiento informado de la persona afectada. De ser requerido los soportes serán remitidos a los mecanismos internos de la Universidad, con la intención de iniciar proceso disciplinario, a partir de la tipicidad del hecho se remite a la Comisión de Ética y a la dirección de Gestión Humana. De ser necesario, el informe será insumo para los entes de control externos. Las denuncias deberán ser atendidas en el menor tiempo posible e iniciar investigación pertinente, así como sanciones a que haya lugar.

Si el caso reportado asocia a menores de edad, se activará ruta al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, teniendo en cuenta las medidas estipuladas en el Código de Infancia y Adolescencia.

6. Seguimiento y cierre

El equipo de género, realizará seguimiento a las medidas establecidas por los mecanismos disciplinarios. El seguimiento también será focalizado en monitorear la no repetición de la violencia, restauración de los derechos de la víctima manteniendo una comunicación constante.

La profesional en asuntos de género, deberá realizar acta donde se constaten todas las actuaciones y acompañamientos ofrecidos en la ruta de atención, documento que debe ser firmado por la persona afectada y la profesional en asuntos de género.

7. Marco de acción de actores externos a las IES en las rutas de atención y protección

Se han identificado cuatro sectores que son corresponsables para garantizar la protección y restitución de los derechos a las víctimas: 1) sector salud, 2) sector justicia, 3) sector protección y 4) ministerios públicos, los cuales se exponen a continuación:

Fiscalía General de la Nación: recibe la denuncia penal interpuesta por la víctima, su función es realizar la respectiva investigación y dictar medidas de protección pertinentes.

Policía Judicial – Patrulla Rosa de la Policía Nacional: previene y atiende casos de violencia de género y violencia intrafamiliar, la patrulla se desplaza hasta el domicilio para verificar el caso y activar la ruta de atención.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: interviene cuando se vulneran los derechos a los niños, niñas y adolescentes, es la competencia que garantiza el restablecimiento de derechos.

Entes de control: vigilan a las instituciones públicas que cumplan con el debido proceso, garanticen atención integral, restauración de los derechos y la no repetición. Las entidades encargadas de la defensa de los derechos son:

- Defensoría del Pueblo.
- Personerías municipales.
- Procuraduría General de la Nación.

Red de salud EPS – IPS: garantes de brindar atención oportuna e integral en salud física y mental a víctimas de violencia basadas en género. Corresponsables de activar ruta de atención y remitir a la víctima a las instituciones encargadas según sea el hecho de violencia.

Instituciones de apoyo distrital o departamental: acompañan y orientan a la persona afectada, en las acciones que se pueden establecer para la prevención, detección y atención integral a las violencias de género. Instituciones gubernamentales o no gubernamentales, su acompañamiento que puede comprender en orientación psicosocial, jurídica, formativa, entre otras.

12. Responsabilidades en la atención, detección y prevención de casos de violencia basada en género, VBG en la Universidad Autónoma de Occidente

Unidades que intervienen	Responsabilidades				
	Difusión (detección) y promoción	Atención a las víctimas	Relaciones internas y externas	Gestión y análisis de la información	Informes de gestión
Comité para Asuntos de Género	* Evaluar y avalar los planes de acción orientados a la promoción de la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas en relación con su orientación sexual y la identidad de género.	*Integrar los equipos encargados de realizar la observación y seguimiento de los casos identificados de VBG, garantizando que se brinde el acompañamiento y protección institucional definido a las víctimas; además de otras actividades que se requieran en el manejo de los casos. * Delegar a la Responsable de Asuntos de Género y a las instancias disciplinarias, la potestad para realizar consultas jurídicas especializadas en asuntos de género.	*Garantizar la articulación con todas las instancias institucionales, para asegurar el cumplimiento del protocolo de atención a víctimas de VBG. * Solicitar al señor Rector la asignación de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, necesarios para la realización efectiva de los fines de la política de género.	*Revisar, analizar y evaluar los informes e indicadores sobre la atención de casos de VBG, que permitan tomar decisiones y si se requiere, definir nuevos lineamientos para el proceso.	*Hacer rendición de cuentas a la comunidad UAO sobre los avances en la materia.

ORIGEN Y APROBACIÓN		Vº. Bº.
Elaborado por:	DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por:	UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por:	DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por:	PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por:	DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMIR
Aprobado por:	RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

<p>Responsable de Asuntos de Género</p>	<p>*Socializar el protocolo de atención de casos de VBG con toda la comunidad UAO. *Elaborar y validar contenidos para la difusión y promoción del protocolo y la ruta de atención de casos de VBG. *Generar estrategias de sensibilización con la comunidad universitaria, buscando su compromiso con las acciones en el marco del enfoque de género.</p>	<p>*Ofrecer orientación sobre el alcance de la ruta de atención en la institución, en cuanto a: atención a la víctima, proceso de denuncia, de investigación y resolución de casos. * Garantizar el cumplimiento de la ruta de atención a todas las posibles víctimas, de acuerdo a la singularidad de los casos. * Realizar consultas jurídicas especializadas en asuntos de género para la atención de casos.</p>	<p>*Generar los enlaces y articulación necesaria con las instancias involucradas en la atención de las víctimas tanto a nivel interno, como con las entidades de orden distrital. * Realizar seguimiento de las medidas derivadas de cada caso, que pueden ser de protección, académicas y/o administrativas y disciplinarias.</p>	<p>*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las medidas adoptadas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.</p>	<p>*Elaborar y presentar informes e indicadores, con apoyo en los sistemas de información con los que actualmente cuenta la Universidad.</p>
<p>Centro para la Excelencia Académica</p>		<p>* Brindar un espacio de escucha y comprensión emocional a las víctimas. * Realizar acompañamiento psicosocial a quienes lo requieran. * Determinar y hacer seguimiento de las medidas de acompañamiento académico que garanticen la continuidad del proceso formativo, para los casos que involucren estudiantes.</p>	<p>* Brindar acompañamiento de un profesional de trabajo social o de psicología, siempre que la víctima voluntariamente lo solicite, durante los procesos disciplinarios institucionales, en los que deba ser confrontada con la persona agresora. *Generar los enlaces y articulación necesaria con las instancias involucradas en la atención de las víctimas tanto a nivel interno, como con las entidades de orden distrital.</p>	<p>*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las medidas adoptadas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.</p>	<p>*Presentar los informes que requiera la subdirección de Inspección y Vigilancia del MEN u otras entidades competentes.</p>
<p>Departamento de Desarrollo Humano</p>	<p>*Generar estrategias de sensibilización con la comunidad universitaria, buscando su compromiso con las acciones en el marco del enfoque de género.</p>	<p>*Brindar un espacio de escucha y comprensión emocional a las víctimas y presuntos agresores.</p>	<p>*Generar los enlaces y articulación necesaria con las instancias involucradas en la atención de las víctimas y presuntos agresores tanto a nivel interno, como con las entidades de orden distrital. * Realizar acompañamiento pedagógico y las medidas de formación y sensibilización, cuando sea requerido</p>	<p>*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las acciones desarrolladas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.</p>	
<p>ORIGEN Y APROBACIÓN</p>		<p>Vo. Bo.</p>			
<p>Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>		<p>CAVH</p>			
<p>Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL</p>		<p>ILRS</p>			
<p>Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES</p>		<p>JAFI</p>			
<p>Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA</p>		<p>FJGS</p>			
<p>Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA</p>		<p>NMIR</p>			
<p>Aprobado por: RECTORÍA</p>		<p>LHP</p>			

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

			por la Comisión de Ética u otras instancias.		
Enfermería y área protegida (coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo)		*Brindar atención médica a través de la enfermería y del servicio de atención de emergencias médicas, si se presentan afecciones a la salud física y sexual derivadas de un acto de violencia de género.	*Generar la remisión con las IPS de los afectados, para una atención de mayor nivel, cuando la condición de salud así lo requiera. *Reportar a la Ruta de Atención de VBG, si se presentan afecciones a la salud física o sexual derivadas de un acto de violencia de género.	*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las acciones desarrolladas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.	
Comisión de Ética		* Atender las denuncias sobre hechos de violencia de género en los que se vean involucrados estudiantes de la universidad, adelantar el debido proceso velando por sus derechos y aplicar las debidas sanciones de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Ética de estudiantes.	* En los casos que se considere necesario, realizar consultas jurídicas especializadas en asuntos de género para el análisis de los casos. * Reportar a la Ruta de Atención de VBG, las actas de decisión de los casos que involucren violencia de género. * Presentar los informes de investigaciones y reportes de casos, cuando las autoridades competentes lo requieran.	*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las decisiones implementadas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.	
Dirección de Gestión Humana	*Generar estrategias de sensibilización con los docentes y colaboradores, buscando su compromiso con las acciones en el marco del enfoque de género.	* Atender las denuncias sobre hechos de violencia de género en los que se vea involucrado personal directivo, docentes o colaboradores de la universidad. * Adelantar el debido proceso y aplicar las sanciones a las que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Género, El código de Ética	* Realizar consultas jurídicas especializadas en asuntos de género para el análisis de los casos. * Reportar a la Ruta de Atención de VBG, las actas de decisión de los casos que involucren violencia de género. * Presentar los informes de investigaciones y	*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las decisiones implementadas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.	

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vc. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

		y Buen Gobierno y demás resoluciones institucionales aplicables.	reportes de casos, cuando las autoridades competentes lo requieran.		
Dirección Jurídica			* Realizar la orientación jurídica para el manejo institucional, de acuerdo a la particularidad de los casos atendidos. *Atender las demandas que a nivel jurídico se interpongan en contra de la Universidad, por casos relacionados con violencias de género.		*Presentar los informes que requiera la subdirección de Inspección y Vigilancia del MEN u otras entidades competentes.
Vicerrectoría Académica	*Generar e implementar las estrategias de sensibilización con el cuerpo docente y estudiantes, buscando su compromiso con las acciones en el marco del enfoque de género. *Asegurar la participación del cuerpo docente en las acciones de sensibilización y formación.	* Gestionar las medidas de acompañamiento académico que garanticen la continuidad del proceso formativo, para los casos que involucren estudiantes.	* Realizar la articulación con decanaturas, direcciones de programa, direcciones de docencia y Registro Académico, para la puesta en marcha de las medidas académicas con estudiantes.		
Departamento de Comunicaciones	*Socializar el protocolo de atención de casos de VBG con toda la Comunidad UAO. *Mantener visibilidad del protocolo y de la ruta de atención en los diferentes medios institucionales. *Diseño y despliegue de campañas de sensibilización con la Comunidad Universitaria sobre las violencias basadas en género, en el marco del Plan de Comunicaciones de la política de Género.		* Reportar al Comité de Asuntos de Género cualquier solicitud de entrevista, declaración o reporte de información institucional, por parte de medios externos, sobre casos que involucren violencia de género en la Institución.		
ORIGEN Y APROBACIÓN		Vo. Bo.			
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO		CAVH			
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL		ILRS			
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES		JAFL			
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA		FIGS			
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA		NMJR			
Aprobado por: RECTORÍA		LHP			

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

<p>Dirección del Campus</p>		<p>* Gestionar y ejecutar las medidas de acompañamiento y protección que se determinen convenientes para cada caso. * Asesorar a las víctimas que lo requieran, en materia de autocuidado y medidas de protección personal, a través de la unidad de protección y control.</p>	<p>*Reportar a la Ruta de Atención de VBG, si se presentan afecciones a la salud física y/o sexual derivadas de un acto de violencia de género.</p>	<p>*Realizar el registro y trazabilidad de los casos y de las acciones desarrolladas, que permitan llevar a cabo el seguimiento y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión.</p>	
------------------------------------	--	--	---	--	--

13. Indicadores programa equidad de género

Los indicadores del presente protocolo están orientados al levantamiento de datos e información que permitan observar el comportamiento, evolución y frecuencia de las situaciones y mecanismos para la atención de las violencias basadas en género, así como de las acciones de prevención en materia de derechos humanos y de género. La información recopilada facilitará realizar el seguimiento a la implementación de las acciones derivadas de la política de género y del presente protocolo.

Los siguientes indicadores fueron adaptados a partir de la propuesta de indicadores y mecanismos para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en IES, para el desarrollo del protocolo en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural del Ministerio de Educación Nacional.

Las fuentes de información de los datos se derivan de los mecanismos de activación de la ruta y reporte de casos recibidos formalmente, de los registros de las oficinas de Gestión Humana, Admisiones y Bienestar Universitario, además de otras unidades que adelanten acciones en el tema.

Indicadores de contexto sobre género en las IES

Tema	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad	Observación: se recomienda realizar la recopilación de los datos con criterios adicionales para realizar discriminaciones específicas según se requiera.
Equidad de género en estudiantes	Estudiante	Registros de matrícula	Porcentaje de matrícula por sexo.	Número de estudiantes mujeres matriculadas dividido entre el número total de matriculados por cien.	6 meses	Discriminado de datos por sexo, grupos de edad, área, procedencia étnica y estrato social.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Equidad de género en funcionariado	Funcionariado: Docencia y colaboradoras	Informes de gestión humana	Porcentaje de mujeres vinculadas como colaboradoras en el último período	Número de mujeres colaboradoras sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien	Anual	Discriminado de datos por sexo, grupos de edad, área, procedencia étnica y estrato social.
			Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes	Número de mujeres docentes sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien	anual	Discriminado de datos por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.
Regulaciones normativas institucionales	Funcionariado: docencia colaboradoras estudiante	Resoluciones, marco normativo	Número de regulaciones de orden institucionales	Número de regulaciones de orden institucional introducidas a partir de la política	anual	

Indicadores de resultado violencias de género en las IES

Tema	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad	Observación
Reporte de acoso	Estudiante	Registro de reporte	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por acoso sexual el último período académico.	Número de mujeres que reportaron afectación por acoso sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, tipología de acoso, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
			Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último período académico.	Número de mujeres que reportan afectación por ciberacoso sexual dividido por el número de mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, tipología de acoso, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

Denuncia de acoso	Estudiante	Registro de denuncias	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último período académico.	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, tipología de acoso, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
	Funcionario: docencia colaboradoras		Porcentaje de mujeres colaboradoras y docentes que denuncian afectación por acoso sexual en el último período académico.	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual, dividido por el número de mujeres vinculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, tipología de acoso, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
Reporte de violencia sexual	Estudiante	Registros de reporte	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último período académico.	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, tipología de violencia, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
	Funcionario: docencia colaboradoras		Porcentaje de mujeres colaboradoras y docentes que reportan afectación por violencia sexual en el último período.	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido por el número de mujeres vinculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, tipología de violencia, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
Denuncia de violencia sexual	Estudiante	Registros de denuncia	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual en el último período académico.	Número de mujeres que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, tipología de violencia, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
ORIGEN Y APROBACIÓN		Vo. Bo.				
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO		CAVH				
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL		ILRS				
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES		JAFL				
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA		FJGS				
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA		NMJR				
Aprobado por: RECTORÍA		LHP				

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

	Funcionario: docencia colaboradoras		Porcentaje de mujeres colaboradoras y docentes que denuncian afectación por violencia sexual en el último período académico.	Número de mujeres que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres vinculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, tipología de violencia, característica de presunto agresor, procedencia étnica y estrato social.
Cobertura de acciones de prevención	Funcionario: docencia colaboradoras	Informes de gestión de Bienestar Universitario	Porcentaje de personal universitario de Bienestar Universitario y Oficinas especializadas con formación en VBG, género, normatividad y ruta de atención.	Número de personal universitario con formación en género, normatividad y ruta de atención dividido por el número de personal universitario de bienestar universitario y oficinas especializadas multiplicado por cien.	6 meses	
	Estudiante		Porcentaje de estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG el último período académico.	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.
			Porcentaje de estudiantes que participaron en actividades formativas de prevención de VBG en el último período académico.	Número de mujeres estudiantes que participaron en actividades formativas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.
Cobertura de acciones de detección	Estudiante docencia colaboradores	Informes de gestión de Bienestar Universitario	Porcentaje de miembros de la comunidad que tienen conocimiento de la política de género.	Número de miembros de la comunidad que tienen conocimiento sobre la política de género sobre el número de miembros vinculados con la IES multiplicado por cien.	6 meses	
ORIGEN Y APROBACIÓN		Vo. Bo.				
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO		CAVH				
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL		ILRS				
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES		JAFL				
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA		FJGS				
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA		NMJR				
Aprobado por: RECTORÍA		LHP				

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

	Estudiante	Informes de gestión de Bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que participaron en actividades de sensibilización sobre VBG en el último período académico.	Número de mujeres estudiantes que asistieron a actividades de sensibilización sobre el número de estudiantes mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses	Discriminado de datos por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.
Cobertura de acciones de atención	Estudiante docencia colaboradores	Informes de gestión de Bienestar Universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo durante el último período académico.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses	
			Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses	
Planes de acción	Estudiante docencia colaboradores	Informe de comité	Porcentaje de cumplimiento de plan de acción durante el último periodo.	Número de objetivos desarrollados del plan de acción sobre el total de objetivos planteados en el plan de acción.	anual	

Es importante precisar que los indicadores como elemento de información, se ajustan al avance de la propuesta y su implementación, por lo tanto, se recomienda que durante las jornadas de evaluación periódicas se realice el seguimiento de su vigencia, necesidad y alcance, teniendo en cuenta la implementación de nuevos indicadores producto de un histórico en relación a acciones, procesos e implementación del protocolo.

14. Evaluación y seguimiento de buenas prácticas

La evaluación es el componente que hace visible el compromiso institucional y materializa el propósito de promover la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas en relación

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

con la orientación sexual y la identidad de género en la Institución. Como elemento estratégico, la evaluación permite monitorear el avance y cumplimiento de los planes y programas propuestos, así como identificar fortalezas y aspectos susceptibles de mejora.

El Comité de asuntos de género es la instancia encargada de hacer seguimiento a la implementación del Protocolo, por lo que se desarrollarán evaluaciones periódicas para examinar tanto el cumplimiento de los objetivos propuestos como la vigencia o necesaria actualización del documento.

15. Programa de equidad de género

Con el fin de volver operativo y poner en marcha las estrategias que conduzcan a materializar el compromiso institucional frente a la Política de Género en la Universidad Autónoma de Occidente, a continuación, se presentan las acciones a desarrollar por cada una de las líneas definidas, donde se retoma particularmente, lo expuesto en el capítulo 10 del presente protocolo: *"medidas de prevención del acoso, VBG o discriminaciones por razones de identidad de género y orientación sexual diversa"*.

Línea 1: promoción y protección de derechos de las mujeres y de las personas en relación con su orientación sexual y la identidad de género

- Difundir la Política de Género en todas las unidades académicas y dependencias de la Universidad, a través de una estrategia de socialización que incluye el lanzamiento de la misma con el involucramiento de la alta dirección, así como a través de la página web y otros canales de visibilización.
- Informar y sensibilizar a la Comunidad Universitaria para la puesta en práctica de los lineamientos definidos en la política de género, para lo cual, podrá desarrollar campañas de comunicación, encuentros y conversatorios alrededor del entendimiento y apropiación de la Política de Género de la UAO.
- Incorporar actividades durante los procesos de inducción de estudiantes, docentes y personal administrativo para informar y sensibilizar en torno a la apropiación de la Política de Género de la UAO.
- Promover espacios de diálogo y formación permanentes, en torno a la comprensión y apropiación de los derechos humanos, en relación con la igualdad de género, la orientación sexual y la identidad de género, tanto en las instancias académicas como administrativas.
- Definir un canal de información permanente (micrositio web) donde repose toda la información normativa y las acciones de cumplimiento de la Política de Género de la UAO.
- Garantizar la no discriminación por razones de género, sexualidad, discapacidad y diversidad cultural en el proceso de admisión de los estudiantes a la Universidad.
- Promover la financiación y apoyo económico a mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa, con enfoque diferencial y perspectiva interseccional.
- Estimular una información amplia, participativa y sin estereotipos de género y sexo a estudiantes de la formación media, sobre la oferta de carreras y profesiones en la educación superior tendiente a superar la segregación por género de las profesiones ofertadas en la institución.
- Desarrollar acciones que promuevan la participación de mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa en las áreas de formación de ingenierías, ciencia y tecnología.
- Desarrollar estrategias para la permanencia y graduación de las estudiantes mujeres y otros grupos poblacionales vulnerables, dentro de las cuales se encuentran: a) Flexibilidad y adaptabilidad del currículo a partir del reconocimiento de situaciones de vulnerabilidad de los estudiantes; b) Propiciar el fortalecimiento de los programas de bienestar universitario orientados a disminuir las tasas de deserción de las mujeres y las personas con identidad de género y

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFL
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

orientación sexual diversa; c) Fomentar las oportunidades de prácticas y pasantías, con enfoque diferencial y de género y; d) fomentar la priorización a mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa que estudian y trabajan, en la asignación de apoyos económicos con los que cuente la Institución.

Línea 2: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Implementar acciones para promover la igualdad de género y la inclusión en las relaciones laborales, en coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 "Igualdad de Género"; a través del desarrollo de componentes de equidad laboral como: a) Procesos de atracción y selección de talento, con enfoque de género; b) Comunicación no sexista y lenguaje incluyente; c) Modelo de compensación UAO, bajo la premisa de equidad; d) Desarrollo profesional con énfasis en la promoción de las mujeres y población con identidad de género y orientación sexual diversa en cargos de liderazgo; e) Promoción del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y; f) Conciliación de la vida personal y familiar (acciones para promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres).
- Incentivar el reconocimiento de los aportes de las mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa en los procesos académicos y administrativos de la Institución.
- Fomentar acciones incorporadas a los programas institucionales, que estimulen una mayor participación de las mujeres y las personas con identidad de género y orientación sexual diversa en cargos de docencia y administración.
- Promover la participación de mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa en los órganos colegiados de decisión al interior de la institución y en cargos de representación institucional.
- Estimular el acceso de las mujeres y población con identidad de género y orientación sexual diversa docentes a la formación doctoral.
- Estimular en las mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa, el acceso, uso y disfrute de programas de apoyo a la formación profesional, investigativa y docente (comisiones de estudio, becas, capacitaciones, actualización profesional, entre otros).
- Propiciar el desarrollo de indicadores discriminados por sexo e identidad de género dentro de los sistemas de información de la Institución.
- Desarrollo de diagnósticos de género contextualizados a partir de la sistematización de información cualitativa y cuantitativa, segregados por públicos de interés como estudiantes, docentes, personal académico y personal administrativo, incluyendo otros elementos de análisis como programa de estudio o dependencia, modalidad, sede, entre otras.

Línea 3: formación, información y sensibilización

- Incorporar acciones pedagógicas en los planes de estudio de pregrado, posgrado y otros espacios formativos, buscando desarrollar una visión crítica de la perspectiva de género (asignaturas electivas y conversatorios de competencias ciudadanas).
- Difundir la oferta de estudios de posgrado con enfoque diferencial y de género como la especialización en Interculturalidad y Estudios de Género que actualmente se encuentra en la UAO.
- Formación en derechos sexuales y reproductivos.
- Formar al personal de la Enfermería para que realicen la orientación y asesoría de las rutas definidas dentro del sistema de salud, para el cumplimiento de las sentencias C-355 de 2006 y C-055 de 2022 de la Corte Constitucional colombiana.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

- Desarrollar campañas para toda la Comunidad Universitaria para incentivar el relacionamiento en el marco de los valores institucionales, promoviendo la igualdad de género y los derechos humanos, a través de correos masivos, videos promocionales y experimentos sociales.
- Fortalecer la comunicación no sexista y lenguaje inclusivo, a través de la revisión e incorporación del enfoque de género en las directrices de comunicaciones y la formación en comunicación con enfoque de género para vocerías institucionales, líderes, docentes, personas encargadas de comunicaciones internas, entre otros.
- Desarrollar pautas para el relacionamiento, eliminando prejuicios y prácticas basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, a través de: a) talleres dirigidos a todos los grupos de interés alrededor de la identificación de las micro agresiones y agresiones en nuestro comportamiento, a fin de estimular la competencia cultural y, b) talleres dirigidos específicamente a docentes, para identificar las prácticas y discursos e invitarlos a generar una experiencia formativa bajo el enfoque de género.
- Promover la constante actualización, sensibilización y cualificación con perspectiva de género, diversidad sexual y derechos sexuales y reproductivos a la comunidad educativa.
- Estimular la participación de grupos estudiantiles y colectivos que trabajan en torno a estos temas, para la implementación, seguimiento y evaluación de la política de género, en diálogo con Bienestar Universitario y demás instancias de la Institución.

Línea 4: ajuste de la normatividad institucional

- Realizar la revisión y adecuación de las normas y reglamentos institucionales, buscando mantener la coherencia e impulsar las diferentes acciones para el cumplimiento de la Política de Género en la Universidad.
- Incorporar los elementos del enfoque de género específicamente en el Código de Ética y Buen Gobierno, el Código de Ética para estudiantes, el Reglamento Estudiantil, el Reglamento de Trabajo y el Estatuto Profesoral.
- Fomentar la eliminación de artículos o enunciados en las normas institucionales y reglamentos que atenten contra el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la no discriminación.
- Sensibilizar y fortalecer las capacidades de quienes ocupen los cargos de dirección o integren los órganos de gobierno de la Universidad, instándolos a velar por la garantía de la perspectiva diferencial y de género en sus decisiones y en la normatividad que emiten.

Línea 5: atención a casos de violencias basadas en género

- Construir el protocolo de atención de casos de violencia de género en la Institución, involucrando a los públicos interesados.
- Definir un canal centralizado para el reporte y atención de los casos de violencia de género en la Institución.
- Formalizar la ruta de atención de casos de violencia de género en la Institución e informar y sensibilizar a la Comunidad Universitaria para que hagan uso de la misma, en los casos que se estime necesario.
- Visibilizar las distintas formas de violencia asociadas al género, particularmente aquellas que más se presentan en el contexto de las relaciones entre los miembros de la Comunidad UAO.
- Capacitar al personal involucrado en la ruta de atención para garantizar que se cuente con personal cualificado para la intervención adecuada a las víctimas, garantizando condiciones para la no revictimización.
- Fortalecer en el enfoque diferencial y de género de las personas que conforman los comités disciplinarios de la Universidad.

ORIGEN Y APROBACIÓN	Vo. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJGS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 7870 DEL 10 DE ENERO DE 2023

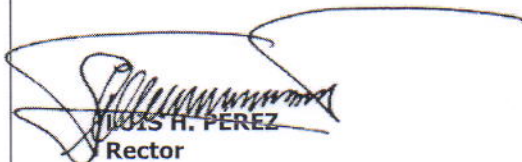
- Definir mecanismos de registro y trazabilidad de los casos, que permitan realizar el seguimiento respectivo y garantizar la equitativa, adecuada y oportuna gestión a los casos de violación de derechos.
- Fortalecer la articulación y sinergia de las instancias involucradas en la atención de las víctimas tanto a nivel de la UAO, como de las entidades de orden distrital.

Línea 6: investigación sobre género y violencias contra las mujeres y contra las personas en relación con su orientación sexual e identidad de género como aporte al desarrollo social

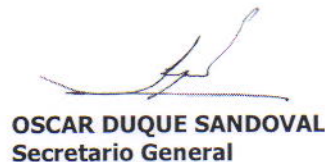
- Transversalizar el enfoque diferencial y de género en la práctica investigativa tanto en el objeto que se investiga como en la forma de hacer investigación.
- Incorporar criterios con enfoque diferencial y de género dentro del marco ético de la investigación en la Institución.
- Incentivar la creación y consolidación de semilleros de investigación con enfoque diferencial y de género.
- Promover la incorporación del enfoque diferencial y de género en las opciones de trabajo de grado de los estudiantes en pregrado y posgrado.
- Promover la realización de seminarios de investigación con enfoque diferencial y de género.
- Desarrollar eventos académicos para la difusión de investigaciones con enfoque diferencial y de género, como conversatorios, foros, etc.
- Desarrollar estrategias para socializar los productos de las investigaciones y de los desarrollos académicos con enfoque diferencial y de género, con las comunidades, buscando promover el desarrollo social.
- Impulsar la vinculación y permanencia de mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa en la investigación.
- Promover la investigación sobre: a) situación de las VBG en la Institución; b) desigualdad de género y desigualdad en relación con la orientación sexual e identidad de género en la educación superior; c) relaciones de género y sexualidad.
- Promover la articulación con otras universidades e instituciones para fortalecer la investigación en temáticas de género.

ARTÍCULO 2º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Santiago de Cali, a los diez (10) días del mes de enero del año dos mil veintitrés, (2023).



LUIS H. PEREZ
Rector



OSCAR DUQUE SANDOVAL
Secretario General

ORIGEN Y APROBACIÓN	Va. Bo.
Elaborado por: DIRECTORA BIENESTAR UNIVERSITARIO	CAVH
Revisado por: UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	ILRS
Revisado por: DECANO FACULTAD DE HUMANIDADES	JAFI
Revisado por: PRESIDENTE COMISIÓN DE ÉTICA	FJCS
Revisado por: DIRECTOR GESTIÓN HUMANA	NMJR
Aprobado por: RECTORÍA	LHP