



Resolución Rectoral No. **0095** de 2023
(30 de enero de 2023)

“Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Atención Integral de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”

El rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico en uso de sus atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias, estatutarias, especialmente las contenidas en el artículo 36 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No. 014 de 2021, y según su Estatuto General, es la institución de educación superior del Departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente universitario autónomo de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política, los artículos 19 y 28 de la Ley 30 de 1992, y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley; forma parte del sistema de universidades estatales y está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014 y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que, el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia establece que la Educación Superior es un servicio público que tiene una función social entorno al apoyo de satisfacción de necesidades surgidas en el ejercicio académico.

Que, el decreto 2566 del Ministerio de Educación Nacional de 2003, define las condiciones mínimas de calidad, que incluyen el accionar de Bienestar Universitario como eje transversal del proceso de educación que procura el desarrollo integral del ser humano en sus diferentes dimensiones, apoyando la satisfacción de sus necesidades.

Que, la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, en razón a su proceso de transformación, inicia una vida jurídica y por ende un ejercicio académico administrativo que requiere para su óptimo funcionamiento, la adopción de las normativas institucionales que regulen las actividades misionales de los procesos académicos.

Que, la Ley 1257 de 2008, mediante la cual se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, estableció en su artículo 11 la competencia del Ministerio de Educación Nacional para, en un primer lugar velar por que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos; segundo, desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres y por último, diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.



Que, el Ministerio de Educación Nacional reglamentó el artículo anteriormente mencionado, mediante la expedición del Decreto 4798 de 2011. Los considerandos de este Decreto señalan qué se entiende por prevención, protección y atención, así como las acciones a desarrollar por el sector educativo en el marco de sus competencias.

Que, en el 2006 se establecieron los Principios Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, donde se declaró la importancia de reconocer la obligación contraída por los estados para proteger y garantizar los derechos humanos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, razón por la cual el primer principio menciona que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos".

Que, la Corte Constitucional Colombiana aborda las disposiciones no vinculantes de Yogyakarta acerca de los derechos referentes a la constitución de la identidad de género, al respecto, define la misma como un elemento cambiante definido por la subjetividad de cada persona.

Que, la Ley 1257 de 2008 establece la pertinencia de la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que, la Ley 1719 de 2014 establece las medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.

Que, en articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en un ejercicio participativo desarrollado con actores estratégicos de la comunidad académica dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) y la asesoría de la Agencia de las Naciones Unidas para la igualdad de género - ONU Mujeres, el MEN determina los lineamientos para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.

Que, el Ministerio de Educación Nacional, expidió la resolución 014466 del 25 de julio 2022, en la que se establecen los "Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural".

Que, por medio del Acuerdo N°025 del Consejo Superior de Unitrópico de 2023, se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual de Unitrópico y se autoriza la expedición del protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones.

Que, el artículo 10 del Acuerdo N°025 del Consejo Superior de Unitrópico de 2023, establece;

"Autorícese al Rector para que adopte y actualice los protocolos en los cuales se incorporen los "Lineamientos de Prevención, Detección y 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", según lo dispuesto en la Resolución del Ministerio de Educación Nacional No. 014466 de 2022 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Que, de conformidad a la autorización del Consejo Superior, se adopta el "Protocolo para la Prevención y Atención Integral de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano".



Que, el Rector es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva de Unitrópico tal como lo establece el artículo 66 de la Ley 30 de 1992.

Que, el artículo 9 numeral 1 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, establece que la Rectoría es la mayor autoridad académico – administrativa de nivel directivo de la universidad.

Que, el rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, en mérito de lo expuesto y en uso de sus facultades constitucionales, legales, normativas y estatutarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. Adoptar el “Protocolo para la Prevención y Atención Integral de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico”.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBLIGATORIEDAD. El Protocolo para la Prevención y Atención Integral de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, tiene carácter obligatorio en cuanto a su cumplimiento, ejecución y seguimiento por parte de los funcionarios que se designan como responsables e intervinientes de las acciones a implementar.

ARTÍCULO TERCERO. SEGUIMIENTO. El seguimiento se realizará por parte de la Oficina de Bienestar Universitario, el área de Psicología, Oficina de Talento Humano y la Oficina de Control Interno Disciplinario en los casos que se requiera.

ARTÍCULO CUARTO. AJUSTES. La Oficina de Bienestar Universitario y la Vicerrectoría Académica presentará los ajustes que considere pertinentes para la aprobación del rector y de acuerdo con los resultados del seguimiento.

ARTÍCULO QUINTO. Hace parte integral de la presente resolución, el anexo denominado Protocolo para la Prevención y Atención Integral de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico.

ARTÍCULO SEXTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Yopal, a los treinta (30) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

ORIOL JIMÉNEZ SILVA
Rector

Proyectó: María Luisa Valencia Valencia Espinosa – Profesor Tiempo Completo
Elaboró: Ibeth Nathalia Rodríguez Zubieta – Bienestar Universitario
Revisó: Alieth del Rocío Ávila Sanabria – Vicerrectora Académica
Aprobó: Alexi Ferley Bohórquez – Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación

PROTOCOLO

**PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL DE
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS
SEXUALES**

1. PRESENTACIÓN

El respeto a los derechos humanos y la igualdad entre hombres y mujeres son valores fundamentales en cualquier sociedad democrática. Sin embargo, aún existe una persistente problemática de violencias basadas en género y violencias sexuales que afectan a las mujeres en todo el mundo. Es por ello que se hace necesario adoptar medidas concretas para prevenir y atender de manera integral estos casos.

En este sentido, el presente protocolo tiene como objetivo establecer las bases para la prevención, sanción y atención integral de las violencias basadas en género y las violencias sexuales en nuestra institución. Este documento se basa en las normas establecidas por la Ley 1257 de 2008 y su reglamentación en el Decreto 4798 de 2011, que reconocen la competencia del Ministerio de Educación Nacional en la materia.

Además, este protocolo se enmarca en los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, que propenden entre otros elementos, la construcción de un ambiente y cultura de no violencia, basada en el respeto y el reconocimiento de los derechos de todas y todos.

Este protocolo ha sido autorizado mediante el acuerdo CS No. 025 del 27 de enero 2023, por el cual se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual en nuestra institución. Esperamos que este protocolo sea un paso importante en la lucha contra las violencias basadas en género y las violencias sexuales, y que contribuya a un ambiente de respeto y equidad para todas y todos.

2. JUSTIFICACIÓN

Este documento contiene el protocolo para la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género y violencias sexuales, que conciernen a la competencia de La Ley 1257 de 2008, mediante la cual se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, estableciendo en su artículo 11 la competencia del Ministerio de Educación Nacional, en un primer lugar, velar por que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos; segundo, desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres y por último, diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.

Posterior a estas directrices, el 20 de diciembre de 2011, el Ministerio de Educación Nacional reglamentó el artículo anteriormente mencionado, mediante la expedición del Decreto 4798 de 2011. Los considerandos de este Decreto señalan qué se entiende por prevención, protección y atención, así como las acciones desarrolladas por el sector educativo en el marco de sus competencias:

“(…) para la formación de la comunidad educativa en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, la sensibilización y el reconocimiento de la existencia de discriminación y violencia contra las mujeres para su erradicación”

A partir de las precisiones anteriores, la Universidad enmarca el presente protocolo en seis (6) enfoques: enfoque de derechos humanos, enfoque de género, enfoque interseccional, enfoque de acción sin daño y enfoque global, con el objeto de propender por la transformación de acciones y prácticas a nivel organizacional, pedagógico, didáctico, de gestión administrativa, financiera y directiva, en la que se logre impactar hacia el desarrollo de una cultura de no violencia, sustentada en el respeto y el reconocimiento de los derechos que tienen todos y todas. Para ello, se ha estipulado el acuerdo CS No. 025 de 2023 del 27 enero de 2023, por medio del cual se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual de Unitrónico y se autoriza la expedición del presente protocolo.

3.OBJETIVO GENERAL

El presente protocolo tiene como objetivo definir los lineamientos académicos, psicosociales y jurídicos para la efectiva atención integral, como también, los procedimientos para identificar, prevenir, atender y sancionar las conductas relacionadas con violencias basadas en género y violencias sexuales, de los miembros de la comunidad universitaria o de quienes se relacionan con ella.

4.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover espacios educativos donde se construya conocimiento en torno a la diversidad sexual, de género, violencias de género, violencias sexuales y discriminación.
2. Construir un protocolo de atención integral de violencias basadas en género y violencias sexuales.
3. Establecer los lineamientos necesarios para brindar acompañamiento y seguimiento interdisciplinario para responder a los casos de violencias basadas en género y violencias sexuales que se presenten en la Universidad.
4. Establecer las acciones para sancionar a quienes perpetúan las violencias basadas en género y violencias sexuales que se presenten en la Universidad.

5. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo incluirá a estudiantes, profesores, funcionarios, proveedores de servicios o sus empleados, egresados, así como cualquier persona que haya estado vinculada a la Universidad en algún momento, incluso aquellas que hayan retirado su cupo voluntariamente o hayan perdido su cupo por alguna razón. Además, incluirá a las personas vinculadas a la universidad a través de convenios o acuerdos interinstitucionales, así como a terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizante haya ocurrido dentro de los escenarios universitarios.

Todos los miembros de la comunidad universitaria están sujetos a normas y regulaciones diferenciadas en función de su vínculo con la institución. Cuando se activa este protocolo, también se activan las normas que regulan la convivencia y el comportamiento de cada miembro de la comunidad.

6. MARCO LEGAL

- **Normatividad internacional**

Declaración Universal de los Derechos Humanos ONU-1948: Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales y refiere en el artículo 1 que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales PIDESC, 1966: Consiste en el pacto que establecieron diferentes estados para proteger los derechos humanos que reposan en la Carta de las Naciones Unidas, partiendo principalmente del reconocimiento de la dignidad como parte inherente del ser humano, el reconocimiento de la igualdad de los derechos y la importancia de generar condiciones que permitan que todas las personas en el mundo puedan gozar de los derechos en económicos, sociales y culturales, adicionalmente, el artículo 03 menciona que todos los estados partes se comprometen a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981. Se considera la carta internacional de los derechos de la mujer y ha sido el instrumento internacional más ratificado por Estados Miembros de la ONU donde se establece el marco normativo correspondiente para alcanzar la igualdad de género, erradicar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y garantizar el respeto por la dignidad humana, rompiendo las brechas de desigualdad y ratificando el compromiso global de los diferentes países por lograr la igualdad entre el hombre y la mujer.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993: Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Sobre Derechos Humanos, la Conferencia de Durban (2001) en la cual plantea la no discriminación por razones culturales, la declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001), la Convención de la UNESCO sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005).

Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará): Fue suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994, en Belém Do Pará, Brasil con el objetivo de aplicar acciones en defensa de los derechos de la mujer y aplicar mecanismos de prevención, sanción y erradicación del fenómeno de la violencia contra la mujer que es perpetrada en los diferentes entornos sociales.

Conferencia Internacional de la mujer organizada por la ONU y firmado en Beijing en 1995: La cuarta conferencia mundial sobre la mujer se llevó a cabo en Beijing en 1995, donde se votó y se adoptó de forma unánime por 189 países la Plataforma de Acción de Beijing, la cual se sustentó en la importancia

de promover el empoderamiento de la mujer, el desarrollo, la paz y la igualdad de género para lograr una perspectiva que permitiera generar cambios contundentes en favor de la equidad de hombres y mujeres, lo cual se consideró clave para la creación de la política mundial sobre igualdad de género. Esta declaración plantea 12 ejes fundamentales que se consideran los más urgentes para lograr el progreso de la mujer y el reconocimiento de los derechos humanos de las minorías.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género principios de Yogyakarta - 2006: Los principios de Yogyakarta nacen a partir de la concertación de un grupo interdisciplinario de expertos en derechos humanos provenientes de todas partes del mundo, espacio en el que se debatió y se aclaró la importancia de reconocer la obligación contraída por los estados para proteger y garantizar los derechos humanos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, razón por la cual el primer principio menciona que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos”. De igual forma, cada uno de los principios propuestos en materia de legislación internacional de igualdad y equidad de género cuentan con recomendaciones dirigidas a la ONU, medios de comunicación, Organizaciones no gubernamentales y demás entidades involucradas para que sean aplicados transversalmente.

Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea de las Naciones Unidas - 2008: La declaración de la ONU es una iniciativa que fue presentada durante la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 2008 y fue respaldada por 66 de los 192 miembros, incluyendo los países de la Unión Europea. Esta declaración se considera uno de los mayores avances en materia de derechos humanos de personas LGBTIQ+ y en ella se condena todo acto de violencia, acoso, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicio de las personas por su orientación sexual y su identidad de género. También condena los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos

Resolución 3447 de 1975: Declaración de los Derechos de los discapacitados establecida por la asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975, donde se estipulan artículos puntuales que exigen la adopción de medidas en los planos nacional e internacional para la protección de los derechos.

- **Normatividad nacional**

La Corte Constitucional Colombiana aborda las disposiciones no vinculantes de Yogyakarta acerca de los derechos referentes a la constitución de la identidad de género, al respecto, define la misma como un elemento cambiante definido por la subjetividad de cada persona.

La identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropia de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes sino como ideas que interactúan constantemente y que son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario. (Sentencia T099 de 2015).

El Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, conocido en sus siglas en inglés como CEDAW, ratifica en el Artículo 10, Numeral C:

La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de

educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.

Ley 1257 de 2008: En esta ley, se establece la pertinencia de la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1719 de 2014: Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.

Resolución 014466 del 25 de julio 2022: Por medio de la cual el Ministerio de Educación Nacional, expidió los “Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”.

La Resolución AG/RES.2540 de la Organización de Estados Americanos (OEA) impulsa a los Estados a investigar, accionar y prevenir todo acto de violencia contra una persona por el hecho de su identidad de género u orientación sexual.

Estas disposiciones hacen que la normatividad sea vinculante para toda la sociedad colombiana y se renuevan ante la CEDAW y la Corte Interamericana comprometiendo a toda la sociedad colombiana en la debida defensa de los derechos de las personas con identidades diversas. Accionar ante el cual a Universidad no puede estar ajena. Se invita entonces a la reorganización de la cultura organizacional tomando en cuenta los principios rectores que defienden la construcción libre de la identidad, se ratifica la necesidad de ser garantes de una Universidad diversa donde se favorezcan los derechos de todas las personas.

- **Normativa institucional**

Ordenanza No. 014 de 2021: Por medio de la cual en su artículo 3 adoptó como Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, el proyecto de estatuto contenido en el artículo 2 de la Resolución No. 12703 del 13 de julio de 2021 emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Acuerdo CS No. 004 de 2021: “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024, Comprometida con la Transformación de Sí misma y de la Sociedad” de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico”. Por el cual adopta el enfoque diferencial, este enfoque es el marco de acción inspirados en evidencias y compromisos para este trienio, a saber: la Universidad debe fortalecer su democracia, y así realizar sus aportes a la paz y a la sociedad; comprende la existencia de desigualdades y discriminaciones; por ello será inclusiva, pluralista e intercultural.

Resolución Rectoral No. 020 de 2021: Por medio del cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico.

7. DEFINICIONES

- **Equidad de género:** Save the Children (2018, p. 4) la define como "la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres de acuerdo con sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas que no son necesariamente iguales, pero conducen a la igualdad en términos de derechos, responsabilidades, oportunidades y obligaciones. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre hombres y mujeres de oportunidades, recursos y oportunidades para alcanzar su pleno desarrollo y garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos".
- **Género:** Los Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el Desarrollo de Protocolos en el Marco de las Acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s.f., p. 13) definen este término como "una categoría de análisis social que permite identificar y analizar las desigualdades sociales entre mujeres y hombres en contextos y tiempos específicos, así como los mecanismos que organizan las sociedades, definiendo quiénes son las mujeres, cómo actúan, qué lugares ocupan y cómo se diferencian".
- **Sexo:** Categoría biológica y fisiológica utilizada para describir las diferencias físicas y funcionales entre hombres y mujeres, incluyendo las diferencias en cromosomas, órganos reproductivos y hormonas (Mader, S. 2018).
- **Identidad de género:** La Defensoría del Pueblo (2019, p. 17) la define como "la percepción interna e individual de una persona sobre su propio género, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer y que incluye la percepción personal del cuerpo y otras formas de expresión de género, como la vestimenta, el lenguaje y los modales".
- **Igualdad de género:** Save the Children (2018, p. 5) la define como "la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de ambos géneros no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos, mejorar sus capacidades y ampliar sus oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y compartiendo sus resultados".
- **Orientación afectiva sexual:** La Defensoría del Pueblo (2019, p. 17) plantea que "se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas". A continuación, se citan las diferentes orientaciones afectivo sexuales identificadas hasta el momento:
 - **Heterosexuales:** El Ministerio de Justicia (s. f., p. 20) define la heterosexualidad como "la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas de un género diferente al suyo".
 - **Homosexuales:** El Ministerio de Justicia (s.f., p.20) define la homosexualidad como la "capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género (lesbiana: homosexualidad femenina / gay: homosexualidad masculina o femenina)".



- **Bisexuales:** El Ministerio de Justicia (s. f., p. 20) define la bisexualidad como la “capacidad 11 de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género y de uno diferente al suyo”.
- **Pansexuales:** El Ministerio de Justicia (s. f., p. 20) define la pansexualidad de la siguiente manera: “este término es de reciente aparición y hace alusión a la capacidad que tiene una persona de sentir atracción afectiva, emocional o sexual por personas de su mismo género, de género diferente, o de personas con identidad de género diversa”.
- **Asexuales:** El Ministerio de Justicia (s. f., p. 20) define la asexualidad así: “este término también es de reciente aparición y hace referencia a personas que no sienten atracción sexual por otras personas, aunque pueden tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir el sexo”.
- **Demisexuales:** El gobierno de España en su glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual (2018, p. 13) define a una persona demisexual como aquella “[...] que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con alguien”.
- **No binario:** Identidad de género que no se encuentra dentro de las categorías tradicionales de hombre o mujer. Según Stryker y Whittle (2006), las personas que se identifican como no binarias pueden sentir que no encajan en una categoría de género única y que su género es más complejo y fluido.
- **Heteronormatividad:** Según Connell (2005) el término se refiere a la asunción social y cultural de que la heterosexualidad es la orientación sexual normal y deseable, y que todas las personas deben ser heterosexuales y cumplir con los roles de género tradicionales correspondientes a su sexo asignado al nacer. La heteronormatividad presupone que todas las personas son o deberían ser hombres o mujeres, y que las relaciones y las identidades sexuales y de género deben ser binarias.
- **Personas con orientación sexual e identidad de género diversas:** La Defensoría del Pueblo (2019, p. 14) define a “personas con orientación sexual e identidad de género diversas” como aquellas que “se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento”. Según la Defensoría del Pueblo (2019), esta definición “tiene la intención de incluir a cualquier persona que hace parte de esta población sin sentirse identificada con alguna de estas identidades políticas” (p. 14).
- **Queer:** De acuerdo con el glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual del Gobierno de España (2018, p. 22), es un “término inglés alternativo a LGBT. También se ha utilizado con propósitos despectivos y, por ese motivo, no gusta a algunos gays y lesbianas, pero muchas personas LGBT jóvenes lo utilizan como un modo de autoafirmarse. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social (con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90), que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas”.
- **Trans:** El glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual del Gobierno de España (2018, p. 24) lo define como el “término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer”.

- **Transgénero:** El Gobierno de España (2018, p. 25) en su glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual define este término de la siguiente manera: “describe a la persona cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado a transexuales. Se debe utilizar el término que la persona utiliza para describirse a sí mismo o misma (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías”.
- **Transexual:** El Gobierno de España (2018, p. 25) en su glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual define este concepto así: “adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizarse o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género”.
- **Acoso y/o discriminación laboral:** De acuerdo con los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior – IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 18), los cuales se basan en la Ley 1010 de 2006, este término se define de la siguiente manera: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia”.
- **Acoso sexual:** Los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior – IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 18), toman la siguiente definición de Fuentes (2019) para este término: “Una forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también pueden sufrirlo hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad e integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio”.
- **Bullying:** De acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2015, p. 3), esta palabra, que es un extranjerismo cuya traducción se ajusta al verbo de “tiranizar” o “intimidar”, se asocia con el acoso o maltrato ejercido contra una o varias personas y es frecuente en contextos escolares.
- **Derechos humanos:** Save the Children (2018, p. 1) describe el concepto de derechos humanos como un conjunto de normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos, sin importar su raza, etnia, color, género, sexo, idioma, religión, clase social, opinión política, origen nacional o social, o cualquier otra condición. Estos derechos regulan la manera en que las personas viven en sociedad y se relacionan entre ellas, así como también establecen las obligaciones del Estado hacia ellas.
- **Derechos sexuales y reproductivos:** Según Save the Children (2018, p. 1), los derechos sexuales y reproductivos son una subcategoría de los derechos humanos que incluyen el derecho de todas las personas, sin coacción, discriminación ni violencia, a: tener acceso al más alto nivel posible de salud en materia de sexualidad, incluyendo servicios de salud sexual y reproductiva; buscar, recibir e impartir información sobre sexualidad; educación sexual; respeto por la integridad física; elegir a su pareja; decidir si quieren o no tener vida sexual activa; tener relaciones sexuales consensuadas;

casarse de forma consensuada; decidir si desean o no tener hijos y cuándo; y tener una vida sexual segura y placentera.

- **Discriminación:** La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012, p. 5) define la discriminación como un fenómeno social que viola la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. La discriminación se produce en las relaciones entre personas y con las autoridades, a veces de manera inconsciente. Por lo tanto, es importante conocer lo que significa para prevenirla y saber a dónde acudir en caso de ser discriminado.
- **Discriminación basada en orientación sexual, identidad y expresión de género:** La Defensoría del Pueblo (2019, p. 14) define este término como "toda distinción, exclusión y restricción a una persona debido a su orientación sexual, identidad y expresión de género que tiene como objetivo o resultado anular y disminuir el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones".
- **Discriminación contra niñas y mujeres:** Según Save the Children (2018, p. 3), este término hace referencia al trato que se les da a las niñas y mujeres en comparación con los niños y hombres, que les impide disfrutar de sus derechos. La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa contra niñas y mujeres suele ser más fácil de identificar ya que es bastante obvia.
- **Desigualdad:** Es la condición en la que ciertos grupos de personas tienen acceso limitado a recursos, oportunidades y derechos en comparación con otros grupos, lo que resulta en diferencias en la calidad de vida y en la capacidad de ejercer el poder (UNDP, 2021).
- **Feminicidio:** La Ley Rosa Elvira Cely (2015, 1761) define el feminicidio como un crimen de odio contra las mujeres que resulta en la muerte de una mujer debido a la violencia sistemática contra ella.

Esta señala que se configura el delito de feminicidio cuando se causa la muerte a una mujer por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género, cobijando así a personas que nacen con sexo masculino, pero se identifican así mismas como mujeres. Deben ser consideradas como feminicidios, las muertes violentas de mujeres que denotan una motivación que se funda en una cultura de violencia y discriminación por razones de género.

- **Gaslighting:** Salamanca (2020, p. 25) define este término como un tipo de violencia psicológica que consiste en manipular las situaciones para hacer que alguien dude de sus sentidos, de su razón y hasta de sus propios hechos. Se manifiesta en muchas y diferentes apariencias, las más habituales son: generar desconfianza y suspicacia, inventar situaciones-problema y responsabilizar a la mujer de este hecho. Otros y no menos comunes son: interpretar de manera exagerada una decisión tomada por la mujer y por tanto una acción lleva llevada a cabo, negar la evidencia de hechos y responsabilidades, o tergiversar situaciones declarando negligencias en el cuidado de la familia.
- **Lenguaje sexista:** Según Tejeda (2013), el lenguaje sexista excluye a las mujeres, dificulta su identificación o las asocia a valoraciones despectivas. Su uso es discriminatorio y parcial e impone barreras arbitrarias e injustas al desarrollo personal y colectivo.
- **Mansplaining:** Rebeca Solnit (2014) acuñó por primera vez este término para hacer referencia a situaciones en las que un hombre asume -por el mero hecho de ser hombre- que sabe más que una mujer y, en consecuencia, decide explicarle cosas, con tono condescendiente o paternalista, sobre

un tema del cual la mujer no ha solicitado explicaciones y del que, además, es especialista. El mansplaining es un ejemplo más de micromachismo: esas situaciones sutiles y estrategias silenciosas que tejen el poder del hombre en lo cotidiano, atentando contra la autonomía y la identidad femenina.

- **Persona agresora:** De acuerdo con los planteamientos del Ministerio de Justicia (s. f.), se utiliza este término para definir a una persona que ejerce cualquier tipo de violencia de género y/o discriminación contra otra.
- **Queja:** El glosario de Función Pública (s. f.) define este término como la manifestación verbal o escrita de rechazo y denuncia, presentada por una persona, en contra de un servidor público o entidad por su presunta acción u omisión irregular.
- **Víctima:** Teniendo en cuenta los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior – IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, se entiende por víctima a un integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en género o discriminación por razón de su identidad de género y/u orientación sexual, en instalaciones universitarias.
- **Violencia:** La Organización Mundial de la Salud (2002, p. 3) define este concepto como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. A continuación, se citan los diferentes tipos de violencias identificados hasta el momento:
 - **Violencias basadas en género:** Los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior – IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 14) definen la violencia de género como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados.
 - **Violencia digital:** El Infoem (2021) define este término como “toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmite, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia”.
 - **Violencia estética:** Martín (2021, p. 25) define este término como “aquellos comportamientos que hacen (o intentan hacer) daño a otras personas a nivel psicológico, simbólico o físico por su aspecto. La violencia estética es el modo mediante el que se hace sentir mal a una persona con su cuerpo y rostro por los patrones de belleza establecidos”.
 - **Violencia física:** Los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior -

IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 16) definen la violencia física como el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

- **Violencia institucional:** Los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 17) toman la definición de ONU Mujeres, Unicef y UNETE (2014) y la plantean como acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
- **Violencia patrimonial y económica:** El Ministerio de Justicia (s. f., p. 110) señala que esta modalidad de violencia se puede ejercer por medio del hurto, del fraude o la destrucción de objetos de la víctima. Se da, por ejemplo, en aquellos casos en que se hurta o se dispone del salario de la víctima o de las herencias recibidas por esta, o cuando se coarta el derecho de las mujeres al trabajo y la generación de ingresos. También se presenta cuando, como consecuencia de la violencia generalizada en el marco del conflicto armado interno, o por ser víctima directa de violaciones a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario por parte de un grupo armado, una persona se ve forzada a abandonar su tierra y demás propiedades o es despojada de ellas.
- **Violencia psicológica:** Según los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 16), la violencia psicológica se define como la 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 persona.
- **Violencia sexual:** Los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 17) definen la violencia sexual como las 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.
- **Violencia simbólica:** Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant (1992) la definen como una forma de violencia indirecta o sutil y no de manera física. Se da en el marco de relaciones sociales asimétricas y de las relaciones de poder.
- **Violencia vicaria:** Según con Tajahuerce y Suárez (s. f.), "la violencia vicaria es aquella que tiene como objetivo dañar a la mujer a través de sus seres queridos y especialmente de sus

hijas e hijos. El padre ejerce una violencia extrema contra sus criaturas, llegando incluso a causarles la muerte y utilizando recursos de particular crueldad para la eliminación de los cadáveres en muchas ocasiones. El ánimo de causar daño a su pareja o expareja a toda costa 25 supera cualquier afecto que pueda sentir por ellas/os”.

- **Protocolo de prevención, detección y atención del acoso y VBG-D:** Según los planteamientos que recogen los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior – IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f.), el protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos para la prevención, detección y atención frente a situaciones de acoso y VBG-D en un ámbito determinado y conforme a los marcos legales vigentes. La adopción de protocolos sobre la violencia de género es una medida que genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las víctimas; y envía un mensaje claro a toda la institución de que tales conductas no son toleradas.
- **Ruta de atención a víctimas de acoso y VBG-D:** Teniendo en cuenta los planteamientos expuestos en los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior – IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f.), la ruta se define como el conjunto de acciones articuladas que responden a determinados marcos normativos vigentes en un ámbito determinado para garantizar la atención digna e integral a las personas víctimas de acoso y VBG-D.



8. PRINCIPIOS

El Protocolo para la Prevención y Atención Integral de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales se enmarca en los siguientes principios:

- 1) **Interseccionalidad:** La universidad acoge este principio, en el que se entiende que las diferentes formas de violencias y vulneraciones, en este sentido, no son independientes, sino que actúan de manera interrelacionada uniendo o agrupando distintas formas de discriminaciones y desigualdades que se ponen en evidencia cuando se estudian e intervienen desde el lente de la interseccionalidad (GWI y CIJ, 2019). Recientemente, Kimberlé Crenshaw (2019) define la interseccionalidad como “sensibilidad analítica” (p. 18), como una invitación a continuar avanzando en la decodificación, deconstrucción, transformación de imaginarios, estereotipos y violencias capacitistas, sexistas, racistas, xenófobas, clasistas, entre otras, para repensar la posición asignada de estas situaciones de discriminaciones y qué acciones tomar frente a las mismas.
- 2) **Protección:** La universidad, desarrolla este principio ante la activación de la ruta y frente a la evidencia de acciones que puedan atentar contra la integridad de la presunta víctima, la Universidad dispondrá de los ajustes necesarios para garantizar la seguridad de la persona victimizada.
- 3) **Principio de debida diligencia:** Las instancias de la Universidad involucradas en la aplicación de este protocolo tienen el deber de actuar de manera coordinada, con oportunidad, integridad, imparcialidad, exhaustividad y permitiendo la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales y procurar su bienestar físico y psicosocial, en el marco de su responsabilidad de prevención, investigación, atención y sanción de VBGD que ocurra al interior de la comunidad.
- 4) **Principio de atención integral:** La Universidad proporcionará espacios para la persona victimizada y le brindará una atención psicológica, jurídica y académica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias o discriminaciones.
- 5) **Principio de enfoque diferencial:** La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, la Universidad debe brindar una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras.
- 6) **Principio de corresponsabilidad:** Las acciones y actuaciones articuladas y en alianza son fundamentales para garantizar la solidaridad y el trato respetuoso y equitativo. La comunidad es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de VBGD, así como de participar en la prevención de este tipo de actos.
- 7) **Principio de debido proceso:** La Universidad garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia.
- 8) **Diversidad:** Unitrópico reconoce la diversidad de la que está compuesta toda la comunidad y evita catalogar subjetivamente las diferencias entre lo que se estima como “normal” o “anormal”, entendiendo y reconociendo, de este modo, que la diversidad es una propiedad innata del ser



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

humano y pretende exaltar la importancia de la identidad tomándola como principio para una educación inclusiva que pretende rescatar las características de los estudiantes que, por circunstancias de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico o geográfico, necesitan atención y acompañamiento particular.

- 9) **Equidad:** La universidad garantiza la participación, en igualdad de condiciones, de los diferentes miembros que conforman la comunidad en el ejercicio de la democracia participativa y pluralista, basada en el respeto por la dignidad de las personas, por sus derechos y por el conjunto de valores que hacen posible la convivencia. Por este motivo, está siempre abierta a quienes, en igualdad de oportunidades, cumplan las condiciones académicas y administrativas exigidas.

9. ENFOQUES

Las acciones de prevención y atención integral de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género fueron construidas a partir de los siguientes enfoques rectores:

- **Enfoque de Derechos Humanos:** La universidad se acogerá al enfoque de derechos humanos a partir reconocimiento de este, visto como derechos universales, indivisibles e inalienables, y su promoción y protección mediante el sistema constitucional, legal y reglamentario (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006, p. 15; Ramos Robles, 2018). Su objetivo es corregir las desigualdades y prácticas discriminatorias que obstaculizan el desarrollo y garantizar un trato justo y no discriminatorio para todas las personas (Robles, 2018). La universidad adopta este enfoque para poner en el centro de sus acciones las necesidades específicas de las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género, y trabajar por la igualdad real y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- **Enfoque de género:** En Unitrópico, el enfoque de género nos permite que sea usado como herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas, el cual reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual e identidad de género; este enfoque permitirá a la Universidad dar un horizonte a partir de la conformación de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos. Esto, mediante el reconocimiento de la dignidad de las mujeres, los hombres, las diferentes identidades de género, como seres humanos, y la importancia de cada una de las partes de forma equitativa de sus aportes a la sociedad.
- **Enfoque Interseccional:** este enfoque busca, el reconocimiento de las diferencias y las diferenciaciones para analizar las posiciones subjetivas, comprender las formas de producción del poder, privilegio y la marginalización de las personas a través de los arreglos identitarios interseccionados a partir de las múltiples categorías sociales subyacentes” (Munévar y Da Costa, 2014). COMPLEMENTAR UNIVERSIDAD
- **Enfoque de acción sin daño:** En Unitrópico, se busca dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitando culparlas por las violencias que han sufrido, como también el fortalecimiento de sus herramientas para la exigibilidad de derechos. Este enfoque le dará a la universidad las orientaciones para garantizar la dignidad y respeto, proporcionando garantías para acceder a servicios de manera oportuna y de calidad, de manera confidencial, con una escucha activa lejos de cualquier tipo prejuicios, acompañamiento, acción sin daño, no revictimización, acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención.
- **Enfoque global:** Desde este enfoque la universidad podrá evaluar las diferentes formas de violencias de género que se presentan en la institución por orden cultural, y como se han naturalizado diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, la cual se puede entender que se han constituido en la subsistencia de estereotipos y prácticas sociales que, o bien las consideran “normales o naturales”, o bien asumen la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia. Este nos llevara a la erradicación en los diferentes ámbitos sociales: individual, relacional, comunitario e institucional.
- **Enfoque poblacional:** Unitrópico se acoge a el enfoque poblacional, el cual es visto desde García Ruiz et al. (2013, p. 41) lo definen como “una orientación analítica con alcance a las intervenciones, que reconoce al ser humano individual y colectivo desde su integralidad, en la interrelación territorio-población, visibilizando potencialidades o limitaciones del territorio; que le imprime características propias a los diferentes grupos poblacionales, los transforma y les permite generar o no condiciones de vida”.



10. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES.

Se debe garantizar los derechos de las víctimas, desde una perspectiva de igualdad, donde no se presente ningún tipo de discriminación, así como debe tenerse en cuenta los derechos específicos que surgen en la intervención, tales como:

- No desvirtuar las denuncias.
- No requerir pruebas o realizar la valoración de estas como requisito indispensable para la recepción de la denuncia.
- No emitir opiniones, juicios de valor o recomendaciones sobre los hechos de violencia imponiendo criterios morales propios.
- No minimizar los hechos de violencia relatados por la víctima.
- No culpabilizar y hacer responsable a la víctima por los hechos vividos o justificar al presunto agresor/a.
- No preguntar o cuestionar sobre comportamientos o gustos sexuales de la víctima o sobre situaciones que resultan vergonzosas que vulneren su integridad.
- No supeditar a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- Garantizar los derechos de la privacidad y confidencialidad durante el proceso.
- No juzgar a la víctima por su orientación sexual, identidad de género, apariencia o comportamientos.
- Respetar y garantizar a la víctima su derecho a la no confrontación.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia
- Ser atendidas por personas formadas en derechos humanos, enfoque diferencial y de género.
- Recibir una atención integral, en el que se desarrollen servicios en el que puedan participar todo y todas de manera suficiente, accesible y de calidad.
- Recibir información clara, completa y de manera oportuna en cuanto a los derechos y procedimientos de intervención contemplados por la ley.
- Notificar consentimiento informado en cuanto a la realización de exámenes médicos legales, en caso de violencia sexual.
- Recibir acompañamiento y seguimiento por parte de los profesionales de salud de la universidad, ante la tercerización de procesos de intervención.



11. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Las estrategias de prevención hacen alusión a las acciones de prevención que se realizarán para enfrentar situaciones de violencias, discriminación y violencias basadas en género. Estas acciones se relacionan con la formación de las personas directamente involucradas y toda la comunidad educativa. Las medidas de concientización serán las siguientes:

- **Medidas de concientización - Prevención primaria**

De concientización encaminadas a generar cambios culturales y en los valores sociales en los cuales se han construido las diferentes relaciones y han permitido y justificado las violencias de género y violencias sexuales.

Objetivo: Fomentar la cultura de tolerancia cero a las violencias de género y violencias sexuales por medio de:

- Conmemoración de fechas simbólicas
- Trípticos e infografías pedagógicas
- Mailing pedagógico
- Página web y RRSS

- **Medidas de difusión y apropiación – Prevención secundaria**

Se trata de la detección de riesgos de violencias de género y sexuales. Se aconseja implementar acciones para mejorar el conocimiento general acerca del protocolo y la ruta de atención a casos de violencia.

Objetivo: Difundir la ruta de atención a casos de violencias de género y violencias sexuales por medio de:

- Trípticos e infografías pedagógicas
- Mailing pedagógico
- Página web y RRSS

- **Medidas de formación - Prevención terciaria**

Desarrollo de una atención integral y acompañamiento a las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género.

Objetivo: Fortalecer las capacidades de las personas en clave de género para la recepción, detección y atención de las denuncias de violencias de género y violencias sexuales por medio de:

- Formación en derechos humanos e inclusión
- Formación en masculinidades no violentas
- Formación en equidad de género

12. EQUIPOS INSTITUCIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Para la implementación del protocolo se requieren dos (2) equipos interdisciplinarios con la idoneidad para trabajar en los temas relacionados con violencia basadas en género y violencias sexuales. Estos equipos estarán conformados por:

1. El equipo de atención inicial:

- Profesional de la salud.
- Profesional en psicología, preferiblemente con experticia en casos de violencia basadas en el género.

2. Comité de Igualdad de Género y No Violencia:

- Un representante de los líderes estudiantiles, elegido por el Consejo Estudiantil.
- Jefe de Bienestar Universitario.
- Profesional con conocimientos en enfoque de género (puede ser invitado externo).
- Profesional del área jurídica.
- Profesional en psicología, preferiblemente con experticia en casos de violencia basadas en el género.
- Profesional de la salud (en caso de ser requerido).

Algunas de las funciones del comité son:

- Fomentar la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa integrantes de la comunidad académica para contribuir a la eliminación de todo tipo de violencias de género y violencias sexuales.
- Promover el desarrollo de acciones y programas orientados a sensibilizar e interiorizar las nociones de igualdad, la equidad de género, la prevención de las violencias de género y el acoso sexual entre mujeres, hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa integrantes de la comunidad académica.
- Realizar el seguimiento y evaluación de la aplicación en las acciones, programas y del protocolo que fomenta la igualdad, la equidad de género, la prevención de las violencias de género y violencias sexuales, así como de las políticas institucionales en materia de equidad de género.
- Participar en la formulación, gestión y evaluación de programas orientados a fortalecer e incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional.
- Impulsar la capacitación en materia de equidad de género y oportunidades entre los estudiantes, profesores y administrativos para formarlos y con ello facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos misionales.
- Proponer la realización de estudios, informes técnicos y diagnósticos sobre la igualdad de género y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa en la institución, así como en los ámbitos estatal, e internacional.
- Proponer la gestión y firma de acuerdos de colaboración interinstitucional con entidades del orden local, regional, nacional e internacional del sector público y privado y organizaciones de la sociedad civil, que conlleven a fortalecer el programa de equidad de género al interior de la institución.
- Colaborar en procesos de armonización legislativa y administrativa con perspectiva de género para promover la institucionalización y transversalización de la equidad e igualdad de género.
- Actuar como instancia de consulta, orientación, asesoría y toma de decisiones en cuanto a las situaciones de violencias de género y violencias sexuales y en temas relacionados con la equidad de género, para todas las unidades académicas y administrativas de la institución que así lo requiera.



13. RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL

A continuación, se presenta la ruta de actuaciones de acuerdo con las responsabilidades y competencias para la atención integral de las violencias basadas en género y violencias sexuales que afectan a los miembros de la comunidad educativa, así como aquellas que deben ser abordadas por los diferentes sectores a nivel local, departamental y nacional.

Para esto se implementará una ruta de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales, en la cual se asignarán responsabilidades claras a los diferentes actores involucrados, incluyendo al Comité de Igualdad de Género y no Violencia, quienes determinarán el accionar ante las ocurrencias de los casos. Este protocolo, garantizará una atención integral y efectiva a las personas afectadas, incluyendo su intervención directa.

La ruta de atención integral estará enmarcada a partir de los siguientes momentos:

- 1) Reporte del caso
- 2) Atención inicial
- 3) Orientación jurídica y medidas de protección
- 4) Registro de los hechos- Resolución del caso
- 5) Informe de intervención
- 6) Remisión de informe
- 7) Seguimiento y cierre del proceso

1. Reporte del caso.

En esta primera etapa, la Universidad identificara los actores que podrán señalar las posibles violencias, entre esos actores se encuentran los profesores de las diferentes áreas y modalidades de vinculación laboral, estudiantes, egresados, personal administrativo, trabajadores oficiales, prestadores de servicios técnicos, profesionales y asistenciales, colectivos y grupos de interés y el personal de seguridad, quienes recibirán formación y acompañamiento educativo que les permita desarrollar capacidades de identificación de las violencias de género, incluso de las manifestaciones que por su contexto o grado de naturalización, permanezcan invisibilizadas en las dinámicas cotidianas de la Institución.

Se darán las facilidades para que se realicen las respectivas quejas por diferentes medios y espacios de forma física en el dispensario médico de la universidad, virtuales y conexas, los medios virtuales en los cuales se podrán colocar en conocimientos dichos casos son por medio de los correos: atencionintegralviolencias@unitropico.edu.co , comiteigualdadynoviolencia@unitropico.edu.co y la página web de la universidad en la sección de PQRS.

2. Atención Inicial:

Se procede a realizar una atención Inicial de la persona afectada por violencias basadas en género y violencias sexuales, donde se garantizan las condiciones óptimas para la comprensión de su relato de manera que se logre configurar desde allí de manera respetuosa y confiable, promoviendo su participación, el respeto de los derechos humanos, la promoción de la igualdad de género y la toma de decisiones informada. Para esta atención se darán las siguientes orientaciones:

- **Condiciones adecuadas:** Para brindar la Atención Inicial se requiere adoptar adecuaciones que garanticen la privacidad, la seguridad y la accesibilidad a todo tipo de información de la persona afectada. Se debe prever que el espacio y la actitud generen un clima de tranquilidad y de confianza desde el primer momento. Esta atención será realizada por la psicóloga de Bienestar Universitario, la cual dará un ambiente tranquilo, libre de presiones y sin interrupciones durante el relato. En todo momento, se protegerá la identidad de la persona afectada, evitando mencionar datos personales públicamente o cualquier otra información que permita identificarla.
- **Atención psicosocial inicial y en salud:** Esta atención la lidera la profesional en psicología, contemplando la necesidad del sector salud si la víctima está mal en términos físicos. Los profesionales contarán con la formación para apoyar adecuadamente la situación, además de esto se implementarán las adaptaciones necesarias para lograr la accesibilidad a la información de acuerdo con las necesidades de la víctima.
- **Registro de los hechos:** Se documentarán los hechos en el formato de atención inicial, que será remitido al Comité de Igualdad de Género y NO Violencia. Lo que servirá de insumo para determinar la atención que requiere la víctima y las acciones disciplinarias, contemplando la necesidad en caso de ser necesario la notificación a las instituciones que realizan atención de tercer nivel.
- **Cierre de la Atención Inicial y Consentimiento informado:** Se dará cierre adecuado a la Atención Inicial, los tiempos y los mecanismos de contacto con el equipo de Atención en caso de requerir información adicional sobre su caso. Registrando los medios a través de los cuales la persona afectada prefiere ser contactada, además se incluirá el documento de consentimiento informado, que contempla el uso de datos personales y lo hechos relatos por la víctima, de los cuales se dispondrá a lo largo de la ruta.
- **Anexos:** Es importante registrar todos los medios documentales sobre lo ocurrido, que la víctima pueda adjuntar y que pueden ser recolectados con su consentimiento por el equipo interdisciplinario, haciendo parte del registro del caso y de los informes de remisión o denuncia.

3. Orientación jurídica y medidas de protección

En este paso, tal como lo expone los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género del Ministerio de Educación, por parte de la Oficina Jurídica de la Universidad se buscará brindar asesoramiento legal pertinente al hecho y al tipo de violencia, igualmente se realizará en un escenario que garantice la privacidad, la confidencialidad, el trato respetuoso, digno y diligente a la persona afectada.

El delegado del Consultorio Jurídico de la Universidad le dará una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso a las partes implicadas, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrán hacer valer sus derechos. El servicio de orientación básica se ofrece por igual, a solicitud de parte de las personas involucradas, cuando ambas hacen parte de la comunidad universitaria. La asesoría consistirá en la asistencia en el desarrollo de estrategias jurídicas y en la elaboración de documentos legales, como también, el inicio de un proceso sancionatorio interno en contra de la persona investigada, en el marco de la atención integral. De tal manera se llevarán actos sancionatorios teniendo en cuenta como falta disciplinaria por violencias basadas en género y violencias sexuales a del acuerdo CS No 025 de 2023 de la Universidad, en que se establece en el artículo 1, la adopción como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencias basadas en género y violencias sexuales.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

Se informará bajo el consentimiento informado el plan de acompañamiento jurídico en el que se tendrá en cuenta:

1. La Orientación Jurídica para la interposición de una denuncia penal, un acto disciplinario o el mecanismo judicial que en derecho corresponda conforme a los hechos de violencias de género y sexuales que se presenten.
2. Una orientación para la solicitud de una medida de protección ante las autoridades competentes conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, las demás normas correspondientes y las rutas de protección establecidas a nivel municipal, distrital o departamental.
3. La gestión de medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución para:
 - a. Implementar ajustes razonables para la víctima, con el objetivo de que logre cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales.
 - b. Tomar medidas especiales de seguridad en conjunto con la unidad de seguridad o vigilancia al interior de la Institución.
 - c. Informe a la dirección académica involucrada para las medidas académicas de alejamiento.
 - d. La realización de medidas pedagógicas restaurativas voluntarias con la/s persona/s que ejercen violencias.
 - e. Las demás que requiera el caso.

El Comité de Igualdad de Género y NO Violencia, recolectará la información, como también, apoyará la recolección del material probatorio y orientará a la persona victimizada.

4. Registro de los hechos- Resolución del caso

Se refiere al momento en el que el Comité de Igualdad de Género y NO Violencia, toma decisiones y acciones sobre el caso reportado. La resolución del caso puede incluir al menos uno de los siguientes procesos:

- **Mecanismos o prácticas restaurativas:** Estas serán vistas como acciones donde su objetivo es favorecer la restauración simbólica de la víctima y la no repetición de los hechos en la Comunidad Educativa. Estas serán opcionales y voluntarias para la víctima, en el que pretenderá el diálogo y la reflexión sobre los diferentes daños causados por hechos de violencia y/o discriminación.
- **Acuerdo restaurativo:** Habiendo acordado una reparación simbólica de la víctima, donde el victimario reconocer su responsabilidad en los daños causados, buscando que se comprometa a restaurar ese daño mediante actuaciones de restauración, esto implica que la persona agresora reconoce y acepta su responsabilidad en el daño causado a la víctima y se compromete a restaurar el daño mediante acciones de desagravio como, puede ser, acciones pedagógicas formativas en cuanto a las violencias, disculpas públicas, actos simbólicos públicos, entre otros.
- **Sanciones disciplinarias:** En este acto se orienta hacia la investigación, al dialogo y sanción a la persona que es presuntamente agresora cuando los hechos de violencia hacen referencia a una falta disciplinaria. Esto de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de la Universidad y de acuerdo con el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
- **Estrategias de acciones formativas:** Se desarrollan estrategias de formación, jornadas pedagógicas, con la persona que es presuntamente la agresora o con la comunidad en general en los casos de violencia y discriminación.



Unitrópico

Universidad Internacional
del Trópico Americano

5. Informe de intervención.

Una vez realizado la intervención por los equipos interdisciplinarios, estos elaboraran un informe detallado con las acciones que se desarrollaron en el transcurso de la ruta, frente a la ocurrencia de los casos de violencias de género y sexuales.

6. Remisión de informe.

El Comité de Igualdad de Género y NO Violencia realizara un informe detallado con cada uno de los momentos de la ruta, como son el registro de los hechos, documentos comprobatorios, relatos, anexos dados por las partes, actas de las reuniones con sus respectivos registros fotográficos, listas de asistencias, formatos diligenciados en el transcurso de la ruta, como también la decisión y actos a implementar según la tipificación de las violencias.

7. Seguimiento y cierre del proceso

El equipo interdisciplinario del Comité de Igualdad de Género y NO Violencia, con el registro que se deja en la remisión del informe de todas sus actuaciones, hará seguimiento a las medidas tomadas, velará durante todo el proceso, y por el tiempo que sea pertinente, por los derechos que se vieron afectados por los hechos que dieron lugar a la intervención institucional. El Seguimiento de las actuaciones tendrá como fin monitorear la efectividad de las acciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente y contribuir a la prevención de otros actos de violencia. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona atendida.

14. SECTORES EXTERNOS A LA RUTA

A la víctima se le brindará la información y los datos de contacto de las rutas de atención de las entidades especializadas en brindar información, orientación, acompañamiento y se le indicará que podrá instaurar denuncia, solicitar protección y acudir a diversas líneas de atención; según el caso las rutas y actores externos en los cuales se puede acudir son:

Entidades que emiten y ejecutan medidas de protección	Restablecimiento de derechos a niños, niñas y adolescentes	Si el caso no tiene respuesta
<ul style="list-style-type: none"> • Comisaria de Familia • Fiscalía General de la Nación • Jueces Penales 	<ul style="list-style-type: none"> • I.C.B.F. 	<ul style="list-style-type: none"> • Defensoría del pueblo. • Procuraduría de General de la Nación. • Personería Municipal. • Organización de mujeres.

15. RESULTADO DE LA RUTA

Algunos de los resultados que se esperan al momento de la implementación de la ruta son:

- Fijación de medidas de protección definitivas emitidas por la autoridad competente.
- Restablecimiento de los derechos de las mujeres víctimas y si es el caso de su familia.
- Que se hagan efectivas las medidas de protección con el apoyo de la policía.
- Judicialización del agresor en el proceso penal.
- Recibir atención psicosocial, médica y psiquiátrica.
- Recibir asesoría gratuita por parte de la defensoría del pueblo.
- Veeduría e intervención judicial por parte de la personería municipal.
- Seguimiento y acompañamiento por parte de las entidades que hayan atendido el caso.

16. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En Unitrónico se precisa adelantar instrumentos de medición de manera periódica por medio de indicadores que posibiliten analizar las diferentes violencias y discriminaciones basadas en género, así mismo, llegar a conocer las causas, consecuencias y llegar a medir su intensidad, como también, la frecuencia con la que estas ocurren. Para esto, la Universidad se acoge a los indicadores y mecanismos para la prevención y seguimiento en materia de derechos humanos y género, propuesta por el Ministerio de Educación Nacional – MEN en el año 2022.

Plan de trabajo para la prevención y seguimiento para VBG e indicadores de contexto sobre equidad de género:

OBJETIVO	POBLACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCION	INDICADOR	PERIODICIDAD
Implementar indicadores que permitan identificar cualquier situación de equidad de género en la matrícula.	Estudiantes	Registro de Matrícula	Porcentaje de matrícula relacionado por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad	6 meses
	Funcionarios Profesores Administrativos	Informe generado por talento Humano	Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad	Anual.
	Funcionarios Profesores Administrativos	Informe generado por talento Humano	Porcentaje de mujeres personas LGBTIQ+ vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.	Anual
	Funcionarios Profesores Administrativos	Informe generado por talento Humano	Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ vinculadas como investigadoras en la universidad desagregadas por grupos de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.	Anual

Fuente: Indicadores y mecanismos para la prevención y seguimiento en materia de derechos humanos y género del MEN.



INDICADORES POR COBERTURA DE ACCIONES DE PREVENCIÓN

OBJETIVO	POBLACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCION	INDICADOR	PERIODICIDAD
Implementar indicadores que permitan identificar el impacto en cuanto a las acciones de prevención.	Comunidad educativa	Informes de gestión del Comité de Igualdad de Género y NO Violencia	Porcentaje de personas desagregadas por género de la comunidad educativa que participaron en capacitaciones, campañas y eventos de prevención de VBG-D el último período académico por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.	6 meses
	Comunidad educativa	Informes de gestión de la Oficina de Bienestar Universitario.	Porcentaje de personas desagregadas por género que participaron en las acciones de prevención de VBG- D el último período académico por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.	6 meses

Fuente: Indicadores y mecanismos para la prevención y seguimiento en materia de derechos humanos y género del MEN.

INDICADORES DE COBERTURA DE ACCIONES DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN

OBJETIVO	POBLACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCION	INDICADOR	PERIODICIDAD
Implementar indicadores que permitan identificar cualquier situación y reporte de VBG.	Comunidad educativa	Informes de gestión del Comité de Igualdad de Género y NO Violencia	Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ que reportan afectación por acoso, discriminación o cualquier forma de VBG en el último período académico por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.	6 meses



	Comunidad educativa	Informes de gestión de la Oficina de Bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres y personas LGBTQ+ que denuncian afectación por acoso, discriminación o cualquier forma de VBG en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.	6 meses
--	---------------------	--	---	---------

Fuente: Indicadores y mecanismos para la prevención y seguimiento en materia de derechos humanos y género del MEN.

INDICADORES DE COBERTURA DE ACCIONES DE ATENCIÓN.

OBJETIVO	POBLACIÓN	MECANISMO DE RECOLECCION	INDICADOR	PERIODICIDAD
Identificar el porcentaje de acciones de atención	Comunidad educativa	Informes de gestión del Comité de Igualdad de Género y NO Violencia	Porcentaje de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención de acuerdo al protocolo establecido por la universidad.	6 meses
	Comunidad educativa	Informes de gestión de la Oficina de Bienestar Universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa.	6 meses

Fuente: Indicadores y mecanismos para la prevención y seguimiento en materia de derechos humanos y género del MEN.

17. RESULTADOS ESPERADOS DEL PROTOCOLO

1. Efectiva implementación de los lineamientos y parámetros establecidos dentro del protocolo.
2. Garantizar a las víctimas de violencias de VBG-D la atención integral a través de la ruta de atención institucional y externa para víctimas de violencias basadas en género y violencias sexuales.
3. Velar por la protección y restablecimiento de los derechos de las víctimas de VBG-D.
4. Concienciar a la comunidad educativa frente a la lucha por la erradicación de las VBG
5. Fortalecer dentro de la Institución la investigación tendiente a la erradicación de las VBG



18. REFERENCIAS

- Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados – ACNUR. (2018). Sensibilización: ¿por qué es necesaria?. https://eacnur.org/blog/sensibilizacion-por-que-esnecesaria-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Arroyo Andrade, G. K. (2019). "Ser papá me cambió la vida": configuración de las identidades masculinas, a partir de la experiencia de la paternidad, en la ciudad de Barranquilla [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76471>
- Bourdieu, P. y Wacquant, J. D. (1992). Respuestas por una antropología reflexiva. Grijalbo.
- Castillo-Briceño, C. (2015). Posicionando la educación inclusiva: una forma diferente de mirar el horizonte educativo. *Revista Educación*, 39(2), 123-152. <https://www.redalyc.org/journal/440/44039322008/html/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2013). Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37222/S1420521_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina. Retos para la inclusión. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46191/4/S2000226_es.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Connell, R. W. (1997). La organización social de la masculinidad. En T. Valdés y J. Olavarría (Eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis* (pp. 17-30). Santiago de Chile: Isis Internacional. Consejería presidencial para la equidad de la mujer. (2012).
- Connell, R. W. (2005). Heteronormativity. En J. DeLamater & A. S. J. J. D. Ward (Eds.), *The Handbook of the Sociology of Sexualities* (pp. 473-486). Springer.
- Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publicaequidad-de-genero.pdf>
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2016). Orientaciones para cualificar el quehacer de los funcionarios de las entidades públicas en relación con la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público. CEM y CEDAVIDA. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/lineamiento-prevencionviolencias.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2015). Previniendo y actuando frente al acoso escolar. <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Cartillaprevenircontrarestaracosoescolar.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2019). Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación. <https://www.oissobservatoriovejz.com/publicacion/informedefensorial-violencias-basadas-en-genero-y-discriminacion/> Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (s. f.).
- Enfoque diferencial e interseccional. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portema/enfoque->



diferencial-einterseccional#:~:text=El%20enfoque%20diferencial%20es%20una,discapacidad%20entre%20otras%20caracter%C3%ADsticas%3B%20para

Función Pública. (s. f.). Glosario. <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Queja>

García-Bulle, S. (2021). ¿Qué es la neurodiversidad? <https://observatorio.tec.mx/edu-news/neurodiversidad>

García-Ruiz, S., Díaz-Hernández, T., Rozo-Lesmes, P., Romero, P., Ruiz-Varón, E. y Santacruz, M. (2013). El enfoque poblacional: reflexiones para su implementación. Investigaciones en Seguridad Social y Salud, 15(1), 39-48. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/12/967990/invest-seg-social-15-1-enfoquepoblacional.pdf>

Gobierno de España. (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/GlosarioDiversidad.pdf>

Infoem. (2021). Breviario del desarrollo normativo sobre la violencia digital en México. https://www.infoem.org.mx/doc/micrositios/202108_violenciadigital/1.%20Informe%20normativo%20de%20la%20violencia%20digital.pdf

Instituto Nacional de Mujeres. (s. f.) Glosario para la Igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/misoginia>

Ley 731 de 2002. (2002, 14 de enero). Congreso de Colombia. Diario oficial N°. 44.678. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html#:~:text=OBJETO,hombre%20y%20la%20mujer%20rural.

Ley 1761 de 2015. (2015, 6 de julio). Congreso de Colombia. <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201761%20DEL%2006%20DE%20JULIO%20DE%202015.pdf>

Mader, S. S. (2018). Biology. McGraw-Hill Education. En su capítulo "The Biology of Reproduction".

Martín, N. (2021). Violencia estética e imposición del ideal de la belleza. Recursos para la coeducación en igualdad de género. <https://www.laspalmasgc.es/web/bibliojuven/Ciudadania/Violencia/VIOLENCIA%20ESTETICA-GOBIERNO%20DE%20CANARIAS-2021.pdf>

Ministerio de Educación de Chile. (2022). Orientaciones para la Primera Jornada Nacional hacia la Educación no Sexista. <https://www.mineduc.cl/primer-jornadanacional-hacia-una-educacion-no-sexista/#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,se%20perpet%C3%BAan%20en%20la%20so>

Stryker, S., & Whittle, S. (Eds.). (2006). The transgender studies reader. New York: Routledge.

United Nations Development Programme (UNDP). (2021). Inequality. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-10-reduced-inequalities.html>