



**ACUERDO No. 002 – 090
29 DE DICIEMBRE DE 2022**

**ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER
TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA**



Personería Jurídica Resolución No. 6341 de octubre 17 de 2006 Ministerio de Educación Nacional

NIT. 900.114.439-4

**ACUERDO No. 002 – 090
29 DE DICIEMBRE DE 2022.**

“Por el cual, el Consejo Directivo autoriza a la señora Rectora Nacional Dra. Alba Lucía Corredor Gómez, a actualizar el protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Institución Universitaria Americana”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO

Que la Corporación Universitaria Americana, es una Institución de Educación Superior del Estado Colombiano, de carácter privado, con personería jurídica otorgada por Resolución del Ministerio de Educación Nacional, No. 6341 del 17 de octubre de 2006.

Que la Institución tiene como misión “La Corporación Universitaria Americana, está comprometida con la formación de seres humanos integrales, competentes y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación y proyección social; manifiestos a nivel nacional e internacional, a través de propuestas académicas de alta calidad, sostenibles en diferentes niveles y modalidades de la educación Superior, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente”.

Que la visión de la institución señala “que, en el 2025, la Corporación Universitaria Americana, será una Institución con reconocimiento nacional e internacional, distinguida por la acreditación de alta calidad de sus programas e institucional y el aporte de egresados con excelente formación académica e investigativa que contribuyen al desarrollo sostenible del país”.

Que la Constitución Política de 1991 en los artículos 67, 68 y 69, consagró la autonomía universitaria, siendo ratificada posteriormente por la Ley 30 de 1992, en el artículo 28 y 29, Ley de la Educación Superior.

Que mediante la Ley 248 de 1995 el Estado Colombiano ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, en la cual se declara que la violencia contra la mujer

constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros.

Que a través de la Ley 1257 de 2008 se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.

Que el artículo 13 de la Constitución Política establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán el mismo trato y protección por parte de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, religión entre otros.

Que el artículo 69 de la Constitución Política, desarrollado por la Ley 30 de 1992, garantiza la autonomía universitaria para definir sus directivas, darse y modificar sus estatutos, designar las autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales.

Que la resolución 014466 de julio de 2022, por el cual se disponen los lineamientos para la prevención y tratamiento de violencias basadas en género en las instituciones de educación superior mediante la realización y/o actualización de protocolos de prevención y atención de los casos.

Que en el capítulo VII, Artículo 23, del Estatuto General, se determina como función del Consejo Directivo: Expedir y modificar los reglamentos estudiantiles, docente y de bienestar universitario, así como los demás que resulten necesarios para el buen funcionamiento de la Institución.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto:

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Autorizar a la señora Rectora Nacional Dra. Alba Lucía Corredor Gómez, a actualizar el protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Institución Universitaria Americana.

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobar la actualización del protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Institución Universitaria Americana.

ARTICULO TERCERO: Dejar sin efectos las normas institucionales que contraríen el presente acuerdo.

Dado en Barranquilla a los 29 días del mes de diciembre de 2022.

Comuníquese y cúmplase,



JAIME ENRIQUE MUÑOZ
Presidente Consejo Directivo



CARLOS MAURICIO ARCHILA GUIO
Secretario General

Protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Institución Universitaria Americana



SC-CER149880



CONTENIDO

Protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la institución universitaria Americana.	3
Definición del Protocolo	3
Objeto del protocolo	4
Objetivos del Protocolo	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos.	4
Aplicación de la ruta.	5
Definiciones	5
Tipos de violencia	5
Violencia de género	6
Violencia contra mujeres y niñas	6
Sobreviviente de violencia	7
Consentimiento	7
Tipos de violencia basadas en genero	7
Violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado	7
La violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado puede incluir:	8
Violencia económica	8
Violencia psicológica	8
Violencia emocional	8
Violencia física	8
Violencia sexual	8
Feminicidio	9
Asesinatos por honor	9
Violencia sexual	9
La violencia sexual puede incluir:	9
Acoso sexual	9
Violación	10
Violación correctiva	10
Cultura de la violación	10
Trata de personas	10
Mutilación genital femenina	10
Violencia en línea o digital	11

Protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la
Institución Universitaria Americana

Marco conceptual	11
MARCOS LEGALES E INSTITUCIONALES	17
Marco Legal Internacional	18
Marco Legal Nacional contra la Violencia de Género	19
Marco Normativo Institucional	20
Principio del protocolo:	23
enfoques del protocolo	24
Enfoque de derechos humanos:	24
Enfoque interseccional:	25
Enfoque global:	25
Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”:	25
Derechos de las víctimas de Violencia de género y violencia sexual	26
Deberes de la comunidad Institucional	27
Atención y activación del protocolo para menores de edad.	28
Prevención de las violencias de género y violencias sexuales	28
Detección y acciones de prevención de riesgos y violencias	28
Acciones para intervenir:	28
Ruta de atención protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la institución universitaria Americana	29
Procedimientos de las etapas.	33
Tabla 1. Centros de Atención Nacional para víctimas de violencia de género y/o acoso sexual	36
Plan institucional para la prevención de Violencias Basadas en Género	37
Plan de capacitación.	38
Indicadores y Metas	38
Referencias Bibliográficas	40

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA.

DEFINICIÓN DEL PROTOCOLO

EL protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la institución universitaria Americana se ha desarrollado teniendo en cuenta como referente el documento oficializado por la institución en julio de 2021 el cual se puede obtener en la página oficial de la institución dentro de la política de inclusión la cual se encuentra fundamentada en el acuerdo No. 003-007 del 28 de julio de 2021. El cual presenta la ruta de prevención y atención a casos de violencia de y/o acoso sexual de la institución, cabe resaltar que el protocolo y sus acciones deben ser de pleno conocimiento ante la comunidad institucional.

Así mismo, El protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la institución universitaria Americana presenta una estructura establecida con objetivos, conceptos claves, el manejo de la ruta y su aplicación dentro de los contextos correspondientes y principios fundamentales del desarrollo de esta desde la prevención, la detección e intervención de violencias y/o acoso que se den en la institución, el listado de normativa vigente, directorio de entidades y organizaciones nacionales e internacionales que intervienen ante los casos de violencia y/o acoso, para culminar con un glosario de términos.

A partir de lo anterior, el protocolo despliega acciones encaminadas a sensibilizar, atender y trabajar ante los hechos de violencia y acoso de género, todo esto haciendo partícipe de la práctica de sensibilización a toda la comunidad

educativa como acción relevante para no ejercer la violencia, dentro del documento se incluye la promoción de las estrategias y herramientas a trabajar sobre el autocuidado y autoprotección brindando con mayor impacto la difusión de información sobre la ruta de atención, detección e intervención dentro de la institución universitaria americana.

OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la institución universitaria americana tiene como objetivo fundamental la adopción de medidas de prevención de violencias y acoso de género y la intervención desde la ruta de atención de las personas víctimas, buscando la restitución de sus derechos desde un enfoque diferencial de derechos y de género.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Objetivo general

Establecer una guía de orientación y acompañamiento a la comunidad Institucional a fin de responder a las situaciones de violencia de género y/o acoso sexual, que le permita acceder a los servicios Institucionales y/o gubernamentales idóneos para abordar la situación específica.

Objetivos específicos.

- Promover una cultura de prevención y de denuncia de la violencia de género y acoso sexual en la comunidad Institucional.
- Socializar las rutas de atención interna y externa para casos de violencia de género y/o acoso sexual entre la Comunidad Americana.

- Reducir el impacto de la violencia de género y/o acoso sexual en la comunidad institucional a través de campañas de promoción y prevención.
- Atender de manera oportuna y determinar el tipo de violencia ejercida hacia la víctima y actuar según los determinantes y lineamientos legales del protocolo.

APLICACIÓN DE LA RUTA.

El presente protocolo se debe aplicar a los miembros de la institución universitaria americana, cabe resaltar que la ruta se activara cuando existan conductas de violencia de género y violencia sexual dentro y por fuera de la institución tales como inmuebles, sedes, vehículos de uso o propiedad de la institución educativa, espacios virtuales o ajenos a la universidad, así mismo a personas particulares que han sido víctimas de violencia basada en género o sexual que se encuentren dentro de la institución.

DEFINICIONES

Tipos de violencia

La violencia contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. Se producen muchos casos cada día en todos los rincones del planeta. Este tipo de violencia tiene graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas sobre las mujeres y las niñas, tanto a corto como a largo plazo, al impedirles participar plenamente y en pie de igualdad en la sociedad. La magnitud de este impacto, tanto en la vida de las personas y familias como de la sociedad en su conjunto, es inmensa. Las condiciones que ha creado la pandemia –confinamientos, restricciones a la movilidad, mayor aislamiento, estrés e incertidumbre económica– han provocado

un incremento alarmante de la violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado y han expuesto todavía más a las mujeres y las niñas a otras formas de violencia, desde el matrimonio infantil hasta el acoso sexual en línea. En esta sección de preguntas frecuentes se ofrece una descripción general de los numerosos tipos de violencia (y de otros términos de uso común) que cualquier activista que trabaje en el campo de la igualdad de género debe manejar con soltura.

Violencia de género

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

Violencia contra mujeres y niñas

La violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.

Sobreviviente de violencia

Este término se refiere a cualquier persona que haya experimentado violencia sexual o de género. Su significado es similar al de “víctima”, aunque suele preferirse “sobreviviente” frente a este último porque implica resiliencia.

Consentimiento

“No” es “no”, “sí” es “sí”. El consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales o para contraer matrimonio. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol no puede dar su consentimiento. El consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento.

Tipos de violencia basadas en género

La Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia (como lo citó el ministerio de Protección Social y la Organización Internacional para las Migraciones, 2010) contextualizan algunos tipos de violencias basadas en el género, permitiendo así entender las conceptualizaciones alrededor de la intervención:

Violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado

Este tipo de violencia, también llamada maltrato en el hogar o violencia de pareja, es cualquier patrón de comportamiento que se utilice para adquirir o mantener el poder y el control sobre una pareja íntima. Abarca cualquier acto físico, sexual, emocional, económico y psicológico (incluidas las amenazas de tales actos) que influya en otra persona. Esta es una de las formas más comunes de violencia que sufren las mujeres a escala mundial.

La violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado puede incluir:

Violencia económica

Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

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.

Violencia emocional

Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

Violencia física

Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole 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.

Violencia sexual

Conlleva obligar a un individuo a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

Feminicidio

El feminicidio se refiere al asesinato intencionado de una mujer por el hecho de serlo, si bien se puede definir de un modo más amplio como cualquier asesinato de mujeres o niñas. Existen diferencias específicas entre el feminicidio y el asesinato de hombres. En la mayoría de los casos, por ejemplo, quienes cometen los feminicidios son parejas o ex parejas de la víctima, y suponen la culminación de un proceso de abusos, amenazas o intimidación constantes en el hogar, violencia sexual o situaciones en las que las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad con respecto a su pareja en términos de poder o disponibilidad de recursos.

Asesinatos por honor

Consisten en asesinar a un familiar, a menudo una mujer o una niña, alegando que la persona en cuestión ha traído el deshonor o la vergüenza a la familia. Es frecuente que estos asesinatos estén relacionados con la pureza sexual y con presuntas transgresiones por parte de familiares de sexo femenino.

Violencia sexual

Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.

La violencia sexual puede incluir:

Acoso sexual

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

persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.

Violación

La violación es cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Puede ser una persona conocida o no por la sobreviviente, ocurriendo dentro del matrimonio y de una relación de pareja, así como durante un conflicto armado.

Violación correctiva

Forma de violación perpetrada contra una persona por su orientación sexual o su identidad de género. Su finalidad es obligar a la víctima a comportarse de manera heterosexual o acorde con una determinada visión normativa de la identidad de género.

Cultura de la violación

La cultura de la violación es el entorno social que permite normalizar y justificar la violencia sexual. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de unas desigualdades y sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad

Trata de personas

Adquisición y explotación de personas utilizando medios tales como la fuerza, el fraude, la coacción o el engaño. Este atroz delito atrapa a millones de mujeres y niñas en todo el mundo, muchas de las cuales padecen explotación sexual

Mutilación genital femenina

La mutilación genital femenina (MGF) incluye procedimientos destinados a alterar de manera intencionada o causar daños en los órganos genitales femeninos por razones no médicas. Se clasifica en cuatro grandes tipos, y tanto

la práctica como las motivaciones que subyacen a ella varían según los lugares. La MGF es una norma social, a menudo considerada como un paso necesario para preparar a las niñas para la madurez y el matrimonio. Por lo general se debe a creencias asociadas al género y a su relación con una “expresión sexual adecuada”. Se clasificó por primera vez como violencia en 1997 a través de una [declaración conjunta de la OMS, el UNICEF y el UNFPA](#)

Violencia en línea o digital

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

Ciberacoso: Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.

Sexteo o sexting: Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

Doxing: Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.

MARCO CONCEPTUAL

Para la Corporación Universitaria Americana es muy importante definir las diferentes formas de violencia que se dan con relación a la comunidad institucional, con el fin de generar estrategias de intervención oportunas y pertinentes para cada una de ellas, dicho esto, el Ministerio de Educación Nacional en la Cartilla sobre Lineamientos de Violencias de Género en IES (2022) conceptualiza las violencias de la siguiente manera:

“La Ley 1719 de 2014 por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en el artículo 11 define la violencia

como:

“(…) el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.” (Art. 11, Ley 1719 de 2014)

Además, la Ley 1257 de 2008 establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

Daño psicológico: 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.

Daño o sufrimiento físico: riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño o sufrimiento sexual: 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.

Daño patrimonial: pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención, distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Adicionalmente, en la definición de violencia contra las mujeres (artículo 2) de esta Ley, se incluye la violencia económica como una forma específica que se entiende como: “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

En el ámbito educativo, las mujeres enfrentan estos mismos tipos de violencias que ocurren también en el ámbito privado, lo que significa que pueden enfrentarse a daños físicos, sexuales, económicos o patrimoniales y psicológicos porque las relaciones e interacciones que se dan en ese ámbito se corresponden con el orden de género jerarquizado que reproduce los “ideales” de cada uno de los géneros en ese escenario.

En la publicación “La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo” (ONU Mujeres et al., 2014), se reportan cinco modalidades de violencia: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia.

Violencia institucional: son 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 del personal docente hacia las mujeres y las niñas: son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

Violencia entre pares por razones de género: alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.

Violencia en el entorno escolar: se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida, salud física o mental.

Violencia de pareja o familiar: se refiere a hechos de violencia que se presentan en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.

Acoso sexual

Según la socióloga Lya Yaneth Fuentes (2019), el acoso sexual es un tipo de violencia definido de la siguiente manera:

...Una forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir 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 y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional. Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los

espacios educativos y en los lugares públicos.

En el ámbito laboral, la Ley 1010 de 2006 que adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública definió el acoso laboral en su artículo 2 como:

“...Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Adicionalmente, el inciso primero del artículo 2 de la misma ley estableció la definición de maltrato laboral como:

...Los actos de violencia que afectan la integridad y la libertad, incluida la sexual, de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Posteriormente, la Ley 1257 de 2008 estableció el acoso sexual como un delito, cuando en el artículo 29 modificó el Código Penal (Ley 599 de 2000) adicionando el artículo 210A “(...) Acoso sexual. 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”. Esta definición se aplica al contexto universitario porque quienes lo perpetran pueden tener contacto

periódico y sistemático con las víctimas.

En la mayoría de los casos, el acoso sexual se produce en el marco de relaciones jerárquicas y de subordinación, en las que quien ostenta el poder busca sacar ventaja de su posición con comportamientos que pueden ir desde comentarios impropios hasta acciones directas que afectan a las víctimas. El Ministerio del Interior en el documento ABC Sobre Acoso Sexual (2018) identificó dos de las manifestaciones más frecuentes:

Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas (2018, p. 5), sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

Lya Yaneth Fuentes en 2019, en el marco del Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual, propuso unas categorías de acoso, descritas también en un artículo de la Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades de 2019:

Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.

Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.

Físicos: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento.

Virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar.

Extorsión y chantaje con las calificaciones.

Si bien es importante no jerarquizar la gravedad de los actos de acoso sexual porque eso equivaldría a jerarquizar su impacto en las víctimas, lo que no es válido porque este impacto es subjetivo, siempre es importante considerar los efectos negativos que sobre las personas pueden generar estos actos. La Nota de Orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios, elaborada por ONU Mujeres(2019c), alerta sobre algunas consecuencias originadas por los hechos de acoso como la presión y angustia que produce la cercanía con los agresores, el bajo rendimiento académico, las dificultades financieras debidas al abandono de sus estudios, dificultades para conservar el anonimato y el relacionamiento social dentro y fuera de la universidad, además de otros efectos que puede generar la violencia, documentados por la OMS y la OPS (2013).

MARCOS LEGALES E INSTITUCIONALES

El reconocimiento de que el fenómeno de la violencia de género atenta contra los derechos humanos, y el reconocimiento de que toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, se encuentra plasmado en normas internacionales, nacionales e institucionales que establecen la obligación de establecer los mecanismos de protección para las personas que presenten de violencia y que sus derechos han sido violentados, que se dan no solo en el ámbito público, sino también y particularmente en la familia, que es donde se ejerce mayor violencia en contra de mujeres, niños y niñas, en las relaciones

familiares disfuncionales.

Marco Legal Internacional

- Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948).
- Convenio sobre Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951).
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1954).
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967.)
- Convención Interamericana de los Derechos Humanos o Pacto de San José (1969.)
- Declaración sobre la Protección de la Mujer y el niño en Estados de Emergencia o de conflicto armado.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).
- A Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD), Cairo, 1994.
- Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995.)
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar, la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”, 1994.
- Protocolo facultativo de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer DP-CEDAW, 1999.
- Resolución del consejo de seguridad 1325 de 2000 por el cual se

reconoce la importancia de la participación de la mujer en condiciones de igualdad y su aporte para la paz.

- Resolución del consejo de seguridad 1820 de 2008 por la cual se obliga a los estados en conflicto adoptar medidas de protección de la población civil, incluidas niñas y mujeres.

- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y culturales (Mercosur-2008).

- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas que complementa la convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.

- Principios de Yogyakarta. Sobre la aplicación de la legislación de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

- Declaración sobre la Violencia y el Acoso Políticos contra las Mujeres (2015)

Marco Legal Nacional contra la Violencia de Género

- Constitución Nacional de 1991, Artículos 13, 40 y 43.

- Ley 397 de 1997 derechos de las víctimas de violencia sexual. (artículo 15)

- Ley 823 de 2003 por la cual se dictan normas de igualdad de oportunidades.

- De 1009 de 2006 por la cual se crea el observatorio de asuntos de género

- Ley 1257 de 2008 por la cual se reglamentan medidas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia contra la mujer.

- Decreto 4786 de 2008 se crea la estrategia Nacional contra la Trata de personas.

- Decreto 4796 de 2011 se establecen las responsabilidades del Sistema de Seguridad Social en Salud para prevenir y atender casos de violencia contra la mujer.

- Resolución 0459 de 2012 por medio de la cual se adopta el protocolo para la atención integral de víctimas de violencia sexual.

- Ley 1639 de 2013 por la cual se fortalecen las medidas de protección a la integralidad de las víctimas con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000 (código penal).

- Decreto 1069 de 2014 se reglamentan las medidas de protección y asistencia de las víctimas de la trata de personas.

- Ley 1719 de 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y 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.

- Ley 1761 de 2015 o Ley Rosa Elvira Celis por la cual se crea el delito penal de feminicidio como delito autónomo.

- Ley 1773 de 2016 Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004. (Ácido).

- Decretos Ley 1257 de 2008.

- Resolución 14466 de julio de 2022.

Marco Normativo Institucional

- Dentro de REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO de la Institución, el ARTÍCULO 70º manifiesta que para efectos de la aplicación de la Ley 1010 de 2006, las resoluciones 2646 de 2008, 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 se entenderá por acoso laboral toda conducta

persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, y en el ARTÍCULO 71º Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Institucional y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

- En el MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL la institución se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral y/o cualquier conducta hostil en sus ambientes de trabajo. A salvaguardar la información que sea recolectada en las intervenciones del Comité de Convivencia Laboral, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral, a través de este Comité, según la Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y las Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

- ACUERDO N°. 020 – 076 REGLAMENTO ESTUDIANTIL 11 de junio de 2021, Mediante el cual se establecen las sanciones a las faltas graves dentro de la institución: ARTÍCULO 118. Inicio del procedimiento disciplinario. En situaciones que constituyan falta disciplinaria que amerite una sanción distinta a la amonestación verbal privada, debe efectuarse bajo los siguientes términos:

112.1. Cargos. La citación para el trámite de notificación personal de los cargos se hará por escrito, se enviará por correo certificado a la dirección física que aparece registrada en la base de datos de la institución. El estudiante deberá presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación, con el fin de que se le notifique personalmente el auto de cargos e inicio de la acción disciplinaria. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

112.2. Descargos. El estudiante deberá presentar por escrito los descargos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del auto de cargos. Si el estudiante no hace uso de su derecho de responder dentro del plazo estipulado, se entiende que se atiene a lo probado en el proceso. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

112.3. De no ser posible la notificación personal, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al levantamiento de los cargos, se procederá a hacer la notificación por edicto, el cual se fijará por tres (3) días hábiles en un lugar visible de la secretaría del programa, según corresponda. Pasados tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de desfijación de la notificación por edicto, se le nombrará por parte del Decano, un defensor de oficio o un estudiante de consultorio jurídico, a quien se le notificarán personalmente los cargos y con quien continuará la actuación. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

ARTÍCULO 119. Audiencia disciplinaria. En el auto de formulación y notificación de cargos se indicará la fecha y hora para la celebración de la audiencia disciplinaria, ante el Consejo de Facultad. En la audiencia disciplinaria, el estudiante tendrá derecho a ser oído por quince (15) minutos, aportar pruebas documentales o testimoniales que considere necesarias para su defensa, mediante la presentación del respectivo escrito de descargos. Después de recibir los descargos y analizar las pruebas aportadas, valorando el informe del Consejo de Facultad, la

autoridad competente establecida en el artículo 107, tomará la decisión conforme lo prescrito en este Reglamento. La resolución por medio de la cual se imponen las medidas correctivas será notificada en forma personal. Si no se hallare al estudiante, y de esto se dejará constancia en el expediente, se le notificará por edicto fijado en la Secretaría de la Facultad, o en el área de práctica educativa donde realice dicha labor educativa por el término de tres (3) días hábiles. Vencido este término se entenderá surtida la notificación. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

Parágrafo 1. Compatibilidad e Independencia. Las medidas correctivas o sanciones disciplinarias son compatibles con las penales o policivas y con las académicas o administrativas que por otros procedimientos y efectos se llegaren a imponer al estudiante. Por consiguiente, se entienden independientes de éstas. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

Parágrafo 2. Resolución. La resolución que absuelva o sancione deberá ser proferida por la autoridad competente dentro de un lapso no mayor de diez (10) días hábiles, contados a partir del recibo del expediente por el Consejo de Facultad. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

Parágrafo 3. Como elemento de apoyo al procedimiento disciplinario cuya finalidad está orientada a prevenir y corregir conductas contrarias a la vida institucional que permitan dar cumplimiento a la formación de una persona integral, la autoridad competente que imponga una medida correctiva podrá recomendar de manera adicional, que el estudiante, reciba asesoría psicológica. (Corporación Universitaria Americana, 2021)

PRINCIPIO DEL PROTOCOLO:

1- Tanto la interpretación e intervención del protocolo se encuentra atado a la constitución política de Colombia, a los convenios y

tratados por entes internacionales que trabajan en el reconocimiento de los derechos humanos.

2- Se deberá tener en cuenta que las personas que realizaran la intervención de casos de violencias con el protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la institución universitaria Americana deberá recibir, atender y reconocer a las personas con respeto, brindando apoyo humano y ejerciendo la dignidad humana

3- El personal que utilice y active el protocolo deberá tener en cuenta que se deben proteger y promover los derechos de las personas que han sido vulneradas o violentadas.

4- Se brindará apoyo y atención integral a las víctimas desde cada una de las áreas y dimensiones pertinentes tales como atención psicológica, legal, médica.

5- Se brindará una respuesta oportuna a las necesidades del individuo sin importar las características étnicas, de nacionalidad, género, orientación sexual o condición de discapacidad.

ENFOQUES DEL PROTOCOLO

Enfoque de derechos humanos: esta premisa permite generar procesos de reconocimiento con búsqueda de cero discriminaciones por aspectos referidos a la etnia, orientación sexual, discapacidad, víctima de conflicto armado o migrante que pueda constituirse en una forma de violencia, garantizar el reconocimiento de las diversidades como características potenciadoras de crecimiento, favoreciendo el respeto y la “igualdad real y efectiva” (MEN, 2022, p.25). Además, un enfoque diferencial de género y derechos humanos para la protección del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y a la igualdad declarado por la ONU y adoptado por Colombia, lo que conlleva a consecuencias legales cuando aquellas premisas se vulneren.

Enfoque interseccional: comprender las diferentes interacciones que hacen parte del contexto personal y social de los sujetos y que configuran desigualdades que replican violencias con base a la edad, género, etnia, estrato socioeconómico, ruralidad, víctima, entre otros, propicia la generación de estrategias internas, acordes a las necesidades de la población que favorezca la disminución de violencias y la detección temprana de ellas.

Enfoque global: tras esta premisa se pretende comprender el carácter estructural y cultural de las violencias basadas en género, donde a lo largo de la historia se le ha dado un rol específico a lo femenino y masculino que propicia violencia y discriminación hacia todo aquello que sale del esquema tradicional, es por esto que se hace necesario abordar las violencias basadas en género con un enfoque global que permita “el diseño e implementación de estrategias que promuevan la cero tolerancia frente a estas violencias y permitan cuestionar y transformar las prácticas, comportamientos y antivalores que las causan” (MEN. 2022. p.28) dichas acciones se dan en cuatro niveles, individual, relacional, comunitario e institucional.

Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”: esta premisa pone como prioridad las necesidades y derechos de las personas afectadas revisando constantemente las estrategias que garanticen la no revictimización, ni repetición de los hechos, así como el acceso a servicios “oportunos y de calidad” (MEN,2021. p.29). Se realizan abordajes diferenciados, multicausal, e investigaciones constantes que permitan generar estrategias acordes al contexto.

Acorde a los enfoques mencionados se determinan los principios para la prevención de Violencias Basadas en Género que son:

- Asegurar el tratamiento confidencial de toda información pertinente de acuerdo con el caso a tratar y de carácter personal, que sea proporcionada por la o las personas involucradas en el mismo.

- Brindar información verídica con el fin de llevar a cabo el procedimiento de forma eficaz y oportuna, que permita la activación de la ruta de prevención y atención a casos de violencia de género.
- Orientar el proceso institucional de atención, siempre y cuando la víctima se encuentre de acuerdo con las implicaciones legales que este conlleva, teniendo en cuenta las particularidades que exige la ley en casos asociados a menores de edad.
- Evitar la revictimización de la o las personas involucradas en casos de violencia de género, tomando como base los preceptos establecidos por la ruta de atención, para posteriormente realizar una intervención psicosocial coherente a las necesidades evidenciadas en el caso.
- Garantizar el respeto y la equidad en el proceso de activación de ruta, bajo un comportamiento ético, por medio del uso de acciones inclusivas, que les permitan a los grupos poblacionales comprender los efectos derivados del proceso.
- Generar un acceso integral, diferencial, diligente y oportuno de las personas afectadas a los servicios de atención en salud física, mental, sexual y reproductiva, apoyo psicosocial y acceso a la justicia; priorizando intervenciones orientadas al empoderamiento de las mujeres para lo cual se contarán con personal idóneo a nivel psicosocial.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

La institución universitaria americana se compromete en velar y hacer cumplir los derechos de la persona víctimas de violencia de género y violencia sexual:

- Derecho a no ser objeto de revictimización o discriminación a causa del hecho victimizante

- A recibir acompañamiento psicológico en el momento deseado por la víctima.
- Derecho a escoger el género del profesional que le brindará el acompañamiento en la activación de la ruta.
- Derecho a recibir asesoría legal por medio del consultorio jurídico de la institución
- Derecho a recibir asesoría y orientación pertinente por medio de los profesionales encargados de presentar las respectivas denuncias del delito ante los organismos competentes.
- Derecho a ser tratado con dignidad y recibir la atención necesaria durante la recepción e intervención del caso

DEBERES DE LA COMUNIDAD INSTITUCIONAL

- Conocer, promover y respetar el protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la institución universitaria americana.
- Reservarse las conductas que incentiven la discriminación por género, tipo de etnia, cultura, edad, familia, religión estado marital, discapacidad y características genéticas
- Reservarse todo acto que implique violencia basada en género y violencia sexual
- Informar a los profesionales encargados sobre cualquier acto que violente o discrimine y atente la integridad propia o de otro individuo de la comunidad institucional.

ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA MENORES DE EDAD.

Si la víctima de violencia de género o violencia sexual es menor de 18 años, se activará el protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la institución y se articulará de manera inmediata con el protocolo de violencia emitido por el instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con el fin hacer cumplir con el restablecimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GENERO Y VIOLENCIAS SEXUALES

Detección y acciones de prevención de riesgos y violencias

Para realizar la detección temprana y las acciones pertinentes para la prevención de riesgos y violencias se deberán implementar estrategias para el fortalecimiento de riesgos de violencia de forma permanente, estas medidas de prevención van dirigidas a toda la comunidad institucional, conforme a las características de diversidad y contextuales de sus integrantes; estas acciones serán lideradas por la oficina de inclusión, salud integral, desarrollo humano de Bienestar institucional, y facultades de la institución.

Acciones para intervenir:

- **Acción de sensibilización:** se encuentra orientada en la sensibilización de la comunidad institucional para la transformación de los esquemas mentales sobre los inequidad, desigualdad, discriminación, violencia, abuso y estereotipos de género.
- **Acción de difusión:** se encuentra orientada en la forma de dar a conocer el presente protocolo a toda la comunidad institucional por medio de medio digitales oficiales e institucionales,

así mismo se realizará formación educativa capacitaciones, actividades y talleres.

- Acciones de visibilización: la presenta acción busca evidenciar los tipos de violencia de género y violencia sexual con fines de impactar a la comunidad educativa en su vida personal y colectiva

Todo lo anterior expresado desde la detección y las acciones a intervenir en casos de violencias de género y violencia sexual se implementarán acciones o mecanismos objetivos para la difusión y sensibilización de la comunidad con ejercicios tales como cátedras, campañas, talleres, seminarios, conversatorios entre otros.

RUTA DE ATENCIÓN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

La ruta de atención del protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en genero de la institución universitaria americana se activará una vez se detecte o se realce la respectiva denuncia sobre el hecho violento bien sea de género o sexual, para así brindar la atención que se requiera de manera oportuna y eficiente y diferenciada.

Actualmente cuenta con 6 etapas de ejecución

- 1- Recepción y conocimiento del caso
- 2- Atención inicial a la víctima
- 3- Orientación inicial psicológica y salud física
- 4- orientación jurídica y medidas de protección
- 5- Remisión de informes de hechos
- 6- Seguimiento y cierre del proceso

Etapa 1: recepción del caso y conocimiento del caso:

cualquier persona víctima de violencia de género o violencia sexual o conozca de alguien quien esté pasando por dicha situación tiene el deber de colocar en conocimiento a las áreas encargadas es decir a la oficina de Inclusión de Bienestar Institucional en caso de que el tipo de víctima tenga el estatuto de estudiante o en caso contrario informar a la oficina de Talento Humano si su vinculación es docente o administrativo de la sede a la que corresponde el hecho ocurrido.

Cabe resaltar que si el hecho ocurrido se da dentro de las instalaciones de la Institución Universitaria Americana la persona víctima o la persona que ha de presenciar el acto de violencia puede activar la ruta de emergencia por medio del personal de vigilancia, facultad o área cercana.

Etapa 2: Atención inicial a la víctima

Las personas que se encuentran afectadas ante el hecho de violencia o que saben de una situación de un cercano que pertenece a la institución podrá realizar una solicitud a la oficina de inclusión de Bienestar institucional de la sede a la cual corresponde con el fin de recibir el apoyo en el menor tiempo posible.

Esta solicitud se podrá realizar por medio de los diferentes canales de comunicación tales como acercarse directamente a la oficina de inclusión de Bienestar institucional, correo electrónico, remisión por el sistema Adviser.

Etapa 3: orientación psicológica y salud física

Si la persona víctima de violencia llega a presentar cualquier tipo de afectación bien sea física o emocional será intervenida por el grupo de profesional interdisciplinar encargados de realizar la valoración e intervención del caso.

la persona victimizada recibirá a continuación las siguientes atenciones:

Atención inicial psicológica: recibirá una atención humanizada por medio del profesional de la psicología, se le realizará la valoración inicial, primeros auxilios psicológicos y acompañamiento en el caso.

Atención inicial salud integral: por medio del área de Salud integral recibirá atención médica en donde recibirá una valoración y estabilización médica.

Remisión: teniendo en cuenta las necesidades que se presenten durante las atenciones psicológicas y médicas en donde se verificará si es pertinente la remisión a entes externos para que se le preste atención asistencial.

Alerta a las autoridades judiciales y entes policiales: teniendo en cuenta el tipo de violencia ejercida en la persona afectada y teniendo el consentimiento de la persona afectada se realizará el debido proceso ante los entes policiales y judiciales.

Seguimiento: luego de realizar el acompañamiento pertinente en cada una de las instancias anteriores se realizará un seguimiento riguroso para brindarle un apoyo de manera eficaz y humanizado.

Etapas 4: orientación jurídica y medidas de protección: el área de inclusión de Bienestar institucional trabajara de la mano con el consultorio jurídico y centro de conciliación de la institución universitaria Americana con el fin de brindarle a la persona víctima de violencia todo el apoyo que requiera desde las instancias legales, así mismo se tendrán en cuenta las medidas de protección propuestas por las personas encargadas del caso desde el Consultorio jurídico y Centro de conciliación.

Etapa 5: Remisión de informes de hechos:

Con el propósito de hacer cumplir el protocolo propuesto en el presente documento, la universidad hará la respectiva remisión a los entes externos encargados de apoyar toda persona víctima de violencia de género y violencia sexual.

- De ser un estudiante menor de edad se remitirá el caso a los padres de familia y al Bienestar Familiar.
- De ser un hecho que atente contra la integridad y la vida de la persona afectada se dará aviso y remisión de las autoridades competentes como lo son Fiscalía y policía nacional.
- De ser un hecho de violencia de mujer, género o sexual se notificará a las autoridades tales como policía, secretaría u oficina de la mujer, equidad y género de acuerdo con las sedes en la que se presente el acto.

Etapa 6: seguimiento y cierre:

De acuerdo con el hecho victimizante se realizará los respectivos seguimientos y convocarán reuniones con los comités como los son:

- El comité de Inclusión
- El comité de convivencia laboral.

En relación con el cierre de los casos: se procederá a realizar el cierre de los casos siempre y cuando se logre dar las siguientes situaciones.

- Se dará cierre al caso si la personas víctima retira la denuncia por decisión propia
- Se dará cierre al caso luego de cumplir con todo el procedimiento del protocolo mencionado en el presente documento.

- Se dará cierre al caso de ser un caso ocurrido con personas que no se encuentran relacionadas con la institución.

PROCEDIMIENTOS DE LAS ETAPAS.

Que en la etapa 1: recepción del caso y conocimiento del caso se establecerá un formato de consentimiento informado en donde se le brindará información al usuario sobre el proceso en que se inicia la activación de la ruta y los estados de confidencialidad durante el proceso de su caso.

Cabe destacar que registrarán dos tipos de consentimiento informado, uno para menores de edad y otro para personas mayores de edad legalmente, asimismo se contará con un formato adicional de desistimiento del proceso siempre y cuando la persona implicada o afectada desee no continuar con el proceso se activará dicho formato.

Que en la etapa 2: se utilizarán formatos de atención inicial, formatos de remisión a psicología y salud integral.

Que en la etapa 3: se utilizará formato de entrevista semiestructurada para la recolección y validación de la información emitida por las partes implicadas en el caso, y los formatos de historia clínica del área de salud integral.

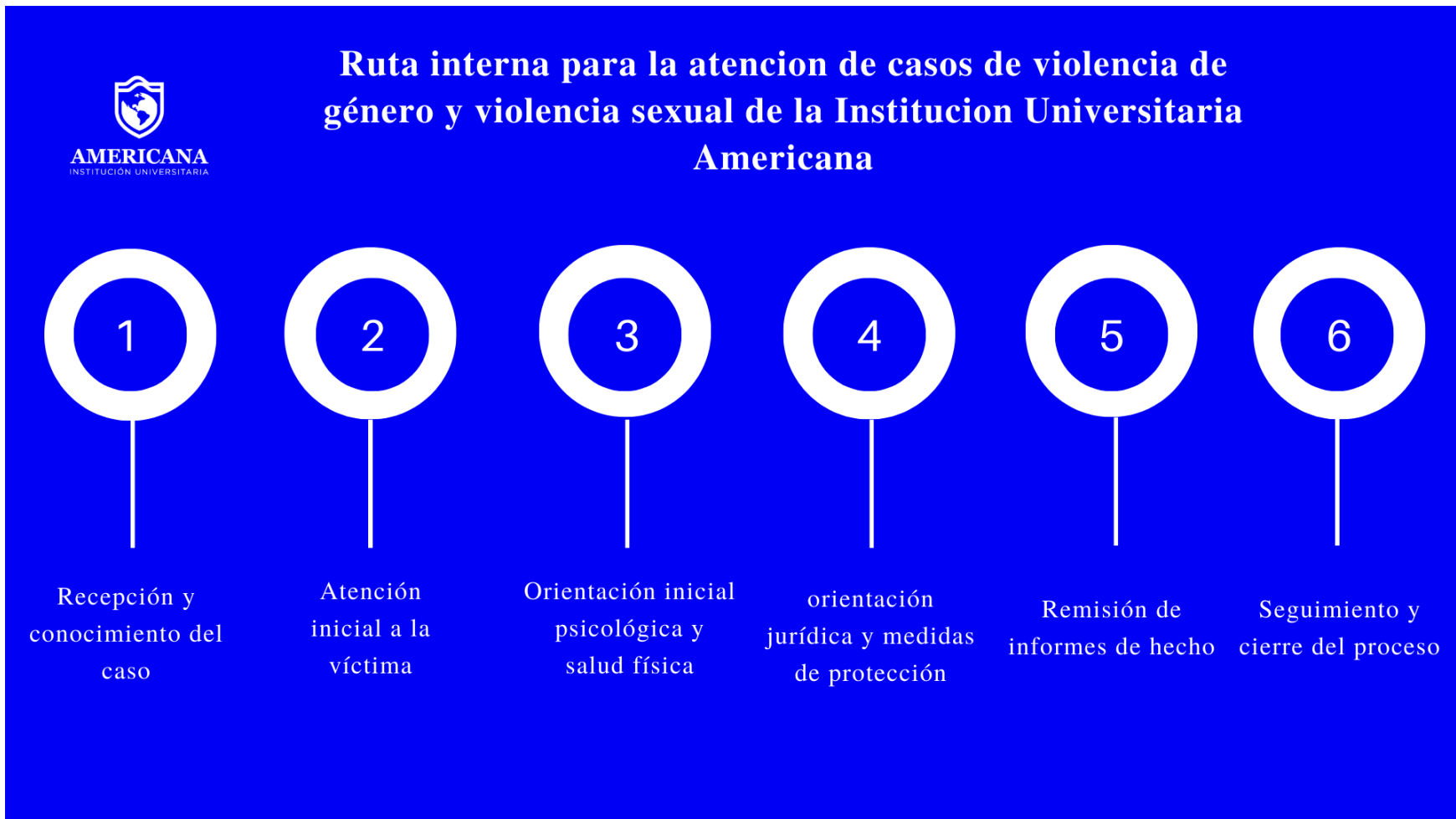
Que en la etapa 4: se realizará remisión, acompañamiento y seguimiento por medio del consultorio jurídico y centro de conciliación de la institución universitaria Americana.

Que en la etapa 5: los consentimientos informados diligenciados en la etapa 1 será utilizado si el caso llega a implicaciones legales y debe ser remitido ante los entes externos encargados de apoyar toda persona víctima de violencia de género y violencia sexual ya que se contará con la previa autorización para ser entregados todos los informes que se requieran.

Que en la etapa 6: en esta etapa se utilizará un formato de seguimiento de los casos con una matriz de control para culminar con un informe final del caso con su cierre.

Nota: con plan de mejora el proceso de seguimiento se llevará a cabo de manera sistematizada bajo un Software institución.

Figura 1. Ruta para la atención de casos de violencia de género y violencia sexual de la institución.



**TABLA 1. CENTROS DE ATENCIÓN NACIONAL PARA
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O ACOSO
SEXUAL**

Centros de Atención Nacionales para víctimas de violencia de género y violencia sexual			
Centro de Atención	Dirección	Teléfono	Ciudad
Línea de atención a mujeres a nivel nacional	N/A	155	Nacional
Centro de Atención a Víctimas de la Fiscalía CAV	Cra 64C #67-300 Búnker	4446677 Ext: 3151 - 5302	Medellín
Centro de Atención e investigación integral a las víctimas de delitos sexuales (CAIVAS)	Cra 44A #31 -156	3855555 ext. 7702 - 7711 3852600	Medellín
Centro de atención e investigación integral contra la violencia intrafamiliar (CAVIF)	Cra 50 #54 - 18 Edificio Veracruz - Oficina 310	5115511 ext. 8309 - 8312	Medellín
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	Calle 51 #51 59	4093440 ext. 401001 - 401003 - 401018 - 401025	Medellín
Línea Social, Mujer	N/A	123	Medellín
CRUE Centro regulador de urgencias y emergencias del distrito de Barranquilla	Calle 34 No. 43-31	3793333	Barranquilla
Centro de Atención integral a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS De Barranquilla	Carrera 41 # 41-69	3568331	Barranquilla
Comisaría once de familia permanente diurna	Calle 56 No. 11-102	***	Barranquilla
Comisaría diecisiete de familia permanente diurna	Carrera 10c No. 17b-05.	***	Barranquilla
Centro de atención a víctimas de abuso sexual - CAIVAS de montería - fiscalía general de la Nación Denuncias	Carrera 1 # 21-96. Montería (Córdoba)	(4) 7820546	Montería
Casa de Justicia y paz Reporte casos violencia	Carrera 14 # 1 Sur-43 Urbanización	(4) 7910110	Montería

PLAN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Los programas de prevención contra la violencia de género y/o acoso sexual estarán bajo la responsabilidad del Bienestar Institucional con el trabajo colaborativo de los diferentes departamentos de la institución que tengan relación con este elemento, tales programas de prevención serán extensivos a toda la comunidad educativa, respetando los derechos de todos sus miembros y velando por incentivar la participación sobre la concientización a la prevención del maltrato.

Plan Institucional para la Prevención contra la Violencia de Género y violencia Sexual de la Institución Universitaria Americana			
Niveles de Prevención	Estrategias comunes	Conceptos	Método de Desarrollo
Prevención Universal y selectiva	Procesos formativos	Estrategias pedagógicas que aportan a la prevención de violencias de género con énfasis en la convivencia Universitaria Americana.	Contacto con entidades externas para solicitar apoyo en procesos de formación relacionados con la Prevención de las Violencias Basadas en Género.
	Acciones de sensibilización	Acciones que conllevan a la comunidad educativa universitaria a comprender el nivel de afectación de las víctimas de violencias basadas en género y su impacto social, y a partir de ello actuar como ciudadanía integral que se interesa por prevenir que estas violencias se sigan repitiendo.	Foros, cátedras, conversatorios todos basados en la prevención de las Violencias Basadas en Género.
	Campañas de difusión	Colaboran en los procesos de Prevención y sensibilización, permiten difundir el mensaje de no violencia de género.	Establecer mediante videos, fotografías y demás, campañas a través de medios digitales y físicos sobre la NO violencia de género y buenas prácticas, así como, divulgación de ruta de atención.
Prevención Indicada	Líneas y vías de identificación y atención integral de Violencias Basadas en Género.	Activación de la ruta interna de atención a Violencias Basadas en Género al interior de la Institución Universitaria Americana.	Identificación y remisión de casos a través de los canales oficiales y procedimientos establecidos por el protocolo.
Prevención Indicada	Control de riesgos de Revictimización	Hace referencia a la necesidad de adoptar medidas institucionales orientadas a evitar la repetición de la vulneración por parte de la víctima.	Seguimiento y control de casos identificados en violencia de género y/o acoso sexual desde Bienestar Institucional.
			Seguimiento y acompañamiento a padres y madres de familia y estudiantes en la prevención de la violencia de género y/o acoso sexual.

PLAN DE CAPACITACIÓN.

Teniendo en cuenta las estrategias de prevención anteriormente descritas y acorde a las características de la población de cada una de las sedes de la Corporación Universitaria Americana, Barranquilla, Medellín y Montería, el área de Inclusión y Retención en conjunto con las áreas afines realizarán dos acciones por semestre dirigidas específicamente a la prevención de Violencias Basadas en Género, dirigida a toda la comunidad institucional, además, de llevar a cabo constantemente la detección, seguimiento y control a los casos de VBG que se presenten.

INDICADORES Y METAS

Con el objetivo de realizar seguimiento y control a las estrategias para incentivar una cultura de respeto y prevención de violencias basadas en género, en sintonía con las disposiciones dadas por el Ministerio de Educación Nacional, la Institución Universitaria Americana establece inicialmente en el Plan de desarrollo 2021-2025 aprobado mediante ACUERDO N°. 001- 074, ENERO 29 DE 2021, la necesidad de generar una cultura de equidad, diversidad e inclusión que favorezca a toda la comunidad institucional, lo que permite evidenciar el compromiso de la institución con las acciones orientadas al respeto y a la prevención de Violencias Basadas en Género. Seguido a esto, se cuenta con

Programa: equidad, diversidad e inclusión.

Proyecto: promover una cultura de equidad, diversidad e inclusión, cuyo reto se basa en efectuar las acciones de responsabilidad universitaria que garanticen una inclusión educativa.

Meta: garantizar la participación de la comunidad institucional en las acciones de promoción de la cultura de equidad y diversidad.

Indicadores

No. de actividades dirigidas y ejecutadas para promover una cultura de equidad, diversidad e inclusión / No. de actividades programadas.

No. de participantes en actividades de promoción de una cultura de equidad, diversidad e inclusión/ No. total de la comunidad.

Adicional a esto se ligan para la ejecución del presente protocolo los siguientes indicadores y metas con seguimientos semestrales por cada una de las sedes, lo que favorece la revisión de estrategias y su impacto, así como la evaluación

constante de las mismas.

Meta: Vincular a toda la comunidad institucional a las actividades de sensibilización y educación en torno a la prevención de violencias basadas en género.

Indicadores:

Número de actividades planeadas para la prevención de VBG/ total de actividades ejecutadas

Número de participantes en actividades de prevención de VBG / total de la comunidad institucional

Participantes que responden satisfactoriamente con respecto al conocimiento violencia de género y violencia sexual / total de encuestados

Número de casos reportados por VBG / número de casos tratados.

Para el seguimiento y control de los casos que sean reportados como situaciones de Violencias Basadas en Género se realizan diferentes acciones lideradas por las áreas de Bienestar e Inclusión de cada una de las sedes de la Corporación Universitaria Americana que van desde reportes en archivos físicos y digitales, a través de plataformas y matriz de VBG de seguimiento que permita identificar a los actores y realizar control sobre las estrategias de acompañamiento, detección y atención de los casos que se presenten.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Consejería Presidencial para la equidad de la mujer. (s.f). Leyes favorables para las mujeres. Recuperado de <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/Paginas/Leyes-Favorables-Mujeres.aspx>

Ley 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Bogotá, 2008.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Nada justifica la violencia contra las mujeres. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/cartilla-nada-justifica-la-vcn.pdf>

Ministerio de salud y protección social. (2016). Violencias de género. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

Rico, N. (1996). Violencia de género: un problema de Derechos Humanos. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674_es.pdf
http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2018_056.pdf

Cartilla Lineamientos Violencia de Género en IES. 2022. Ministerio de educación Nacional de Colombia,

Dado en Barranquilla a los 29 días del mes de diciembre de 2022.

Comuníquese y cúmplase,



JAIME ENRIQUE MUÑOZ

Presidente Consejo Directivo



CARLOS MAURICIO ARCHILA GUIO

Secretario General