

DOCUMENTOS  
INSTITUCIONALES  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

# POLÍTICA DE INCLUSIÓN



Personería Jurídica Resolución N° 6341 de octubre 17 de 2006 Ministerio de Educación Nacional  
NIT. 900.114.439-4

## CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA

### CONSEJO DIRECTIVO

#### ACUERDO No. 003 – 077

28 de julio de 2021

“Por el cual se modifican los propósitos, comités, protocolos de relacionamiento y estructura orgánica de la **Política de Inclusión** de la Corporación Universitaria Americana”.

### EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA En uso de sus atribuciones legales y estatutarias

#### CONSIDERANDO:

Que la Corporación Universitaria Americana CORUNIAMERICANA, es una Institución Universitaria, sin ánimo de lucro, de carácter privado, con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional, según Resolución No 6341 de 17 de Octubre de 2006.

Que la Constitución Política Nacional de 1991 en el artículo 69, consagra la autonomía universitaria, siendo ratificada posteriormente por la Ley 30 de 1992, en el artículo 28 y 29, Ley de la Educación Superior.

Que la ley 30 de Diciembre de 1992, en su capítulo III, artículos 117 al 119 establece que *las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, la obtención de los recursos y garantizar campos y escenarios deportivos, con el propósito de facilitar el desarrollo de estas actividades en forma permanente.*

Que el Decreto 1421 de 2017, en su Sección 3 , establece “ *Artículo 2.5.3.3.1. Programas de Fomento de la educación superior. El Ministerio de educación promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía: 1. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. 2. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. 3. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres. 4. Fomenten la incorporación de los lineamientos de política de educación superior inclusiva y motiven la fijación progresiva de su presupuesto para adelantar investigación e implementar estrategias de admisión, evaluación y desarrollo de currículos accesibles, la vinculación y formación de talento humano, el fortalecimiento de los recursos didácticos, pedagógicos y tecnológicos apropiados, garantizando la accesibilidad y permanencia en los programas de educación superior para las personas con discapacidad. 5. Prioricen en los procesos de selección, admisión, matrícula y permanencia a la población con discapacidad.*

Que en el Acuerdo por lo Superior CESU 2034 de 2014 se establece que *La diversidad de la población colombiana, la pluralidad de culturas y territorios, el conflicto armado y las múltiples expresiones de inequidad en las regiones obligan a tomar en cuenta una serie de grupos que difícilmente acceden al sistema educativo por circunstancias sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas y que garantizar el acceso, la permanencia y la graduación en la educación superior es fundamental para las IES, En consecuencia, la universalidad implica una tarea precisa: la educación inclusiva, entendida como la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad en una estructura intercultural de los procesos educativos.*

Que en el Decreto 1280 del 25 de Julio de 2018 establece en la **Subsección 3 Evaluación de condiciones institucionales con fines de registro calificado Artículo 2.5.3.2.2.3.2. Condiciones institucionales, Parágrafo 2.** *Las instituciones deberán presentar la información necesaria y suficiente que permita valorar la manera en que se implementan las políticas de educación inclusiva para las condiciones de calidad previstas en este artículo, de acuerdo con los lineamientos que el Ministerio de Educación Nacional establezca para ello y con las disposiciones legales que así lo exigen.*

Que según las Naciones Unidas y la agenda 2030 que contempla los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe, ubica como un ODS fundamental

---

para las IES el *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.*

Que la misión de la institución señala que “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 el PEI describe como uno de los principios de la Corporación Universitaria Americana, hace referencia a facilitar el acceso a la educación, favoreciendo el ingreso a este derecho fundamental a todo tipo de poblaciones, sin discriminación por sexo, edad, religión, orientación política, procedencia étnica o geográfica, situación económica o social.

El PEI indica que la Institución se propone la consolidación de un modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) con enfoque de inclusión, que propenda por la asociatividad y el cuidado de los otros. En el marco de ese modelo, la educación como enlace con el sector externo se convierte en el eje para la innovación tanto empresarial como social.

Que según Acuerdo No. 001 del 23 de noviembre del 2015, se adopta el marco general del Plan de Desarrollo de la Corporación Universitaria Americana 2016-2025.

Que para la Corporación Universitaria Americana la política de inclusión se compromete a facilitar el acceso, la permanencia y la graduación a la educación, a poblaciones vulnerables y diversas, facilitando el logro de los objetivos de formación y el desarrollo de competencias, garantizando la participación de la comunidad educativa en las decisiones que los afecten, propendiendo por el respeto a la diferencia en el marco de los principios y valores institucionales.

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 de conformidad con el artículo 4 del Acuerdo 011 de 2005 del CSU, todas las actividades dentro de la Universidad Nacional de Colombia deberán desarrollarse sobre la base del respeto, la dignidad y los derechos de las demás personas, a través de relaciones cordiales, armónicas y de buen trato.

Que a través del Acuerdo 35 de 2012 el Consejo Superior Universitario determinó la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; y en el artículo 5 estableció que una de las estrategias institucionales para la promoción de la equidad de género es la adopción de medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a las violencias basadas en género.

Que el mapa de procesos de la Corporación Universitaria Americana, se encuentra definido el *Proceso de Inclusión y Retención: A través de este proceso la Corporación Universitaria Americana tiene como política facilitar el acceso a educación y formación integral de sus estudiantes en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna; prestando un servicio con calidad y brindando las condiciones adecuadas que permitan la retención de nuestros estudiantes durante todo el proceso formativo, su graduación oportuna e inserción laboral o productiva a la sociedad. Este proceso se encuentra alineado a la Política de Inclusión, la Política de Desarrollo Humano y Bienestar Institucional y en forma armónica con otras políticas definidas en el Marco General del Plan de Desarrollo 2016-2025.*

Por otra parte, de acuerdo con lo contenido en el Proyecto Educativo Institucional, acuerdo 001 de septiembre de 2015, La Corporación Universitaria Americana, está convencida de cuán importante es el enfoque de educación inclusiva como eje central en la articulación de los diferentes niveles del sistema en su búsqueda constante de calidad.

El reglamento estudiantil en su artículo 42 establece que en cumplimiento de su mandato misional de inclusión social, contempla y condiciona la admisión de estudiantes por la vía de excepcionalidad para poblaciones de aspirantes de zonas de difícil acceso, de zonas azotadas por la violencia, aspirantes provenientes de minorías raciales y aspirantes con limitaciones de desplazamiento.

Que es menester definir para la política de inclusión de la Corporación Universitaria Americana, las responsabilidades de las unidades administrativas que permitan el logro de sus propósitos misionales.

Definir una Coordinación de Inclusión adscrita a la Jefatura de Desarrollo Humano y a la Dirección de Bienestar Institución y sus funciones las cuales son de carácter prioritario en actualización y modificación según las necesidades identificadas por la política de inclusión, así como el comité de inclusión por sede.

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1.** La Política de Inclusión de la Corporación Universitaria Americana, tendrá como propósitos generales:

- Precisar, en el marco de los lineamientos curriculares, acciones de integralidad, flexibilidad e interdisciplinariedad del currículo que tengan en cuenta las particularidades de los estudiantes en los procesos de aprendizaje y desarrollo de sus capacidades.
- Promover e incentivar el desarrollo de investigaciones orientadas a los temas de inclusión social.
- Establecer estrategias y acciones de apoyo a estudiantes de poblaciones diversas, vulnerables y/o en situación de discapacidad, para su participación en los procesos de extensión, proyección social e internacionalización.
- Desarrollar acciones de formación a docentes y personal administrativo con el fin de llevar una práctica pedagógica y procesos administrativos articulados con la diversidad.
- Promover una cultura de inclusión en los diferentes actores de la Corporación Universitaria Americana, a través de la generación de espacios de discusión, reflexión y construcción colectiva que permitan el enriquecimiento progresivo y permanente en torno a la diversidad y el respeto a los derechos humanos desde de los principios y valores institucionales.
- Asegurar los análisis y ajustes presupuestales razonables para la implementación del Plan de acción para la inclusión y criterios de financiamiento para el acceso a la educación.
- Velar por la implementación de normas y requisitos legales en materia accesibilidad en las construcciones, modificaciones y/o adecuaciones que se hagan en la Institución.
- Integrar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo para favorecer las condiciones y programas de apoyo para el personal administrativo y docente

con discapacidad que garantice su permanencia en igualdad de condiciones y adaptación de puestos de trabajo acorde con sus particularidades funcionales.

- Diseñar programas de acompañamiento de estudiantes que informen, orienten y gestionen condiciones de equidad en el proceso de ingreso, permanencia en la institución, así como en su proceso de graduación.
- Pertener y participar activamente en las Redes nacionales para el fortalecimiento de la política de inclusión nacional formada por el sector público y privado.
- Fortalecer los programas de prevención contra la violencia de género y/o acoso sexual al interior de la Corporación Universitaria Americana con el lleno de los requisitos establecidos por el estado colombiano y el Ministerio de Educación Nacional.

**ARTÍCULO 2.** La Política de Inclusión de la Corporación Universitaria Americana, tendrá un carácter transversal e integral en todos los procesos. Esta política será liderada por el Consejo Directivo, orientada por el Comité Institucional de inclusión y operacionalizada por la dirección de Bienestar Institucional e implementada por cada proceso institucional de conformidad a lo siguiente:

- Direccionamiento estratégico y calidad: Hacer acompañamiento en la formulación de la política estratégica, objetivos estratégicos, proyectos, programas, estrategias, despliegue de acciones, seguimiento y mediciones en torno a la inclusión; así como en el análisis y determinación del contexto del proceso, la gestión de riesgos y oportunidades y la creación de información documentada pertinente.
- Internacionalización: Fomentar lazos de cooperación e integración con instituciones colombianas y con pares en diferentes países del mundo que dentro de sus propósitos permitan la participación de estudiantes, docentes y administrativos desde la diversidad.
- Inclusión y Retención: Liderar el diseño de programas, estrategias y actividades relacionados con la inclusión de personas, así como la armonización con los diferentes procesos de la institución.
- Proceso de Educación y Formación: implementar acciones de integralidad, flexibilidad e interdisciplinariedad del currículo que tengan en cuenta las particularidades de los estudiantes en los procesos de aprendizaje y desarrollo de sus capacidades.
- Proceso de Investigación: Promover e incentivar el desarrollo de investigaciones orientadas a los temas de inclusión social.
- Proceso de Extensión y Proyección Social: Desarrollar estrategias para inserción de estudiantes en las prácticas empresariales cuando los programas académicos

lo ameriten, así como gestionar la intermediación laboral y el desarrollo de proyectos sociales con enfoque a la diversidad.

- Proceso de Gestión de Admisiones y Registro: aplicar los lineamientos institucionales de admisión de estudiantes por la vía de excepcionalidad y programas de inclusión social formalizados, que permitan la participación en condiciones de equidad de los aspirantes.
- Proceso de Gestión del Bienestar Institucional: contribuir a la formación integral y clima institucional adecuado, la permanencia y graduación estudiantil, así como el fortalecimiento de las dimensiones del desarrollo humano desde las diferentes áreas (Salud integral, Desarrollo Social y humano, Deporte y cultura).
- Proceso de Gestión del Talento Humano: velar por la equidad e igualdad de oportunidades de los docentes y administrativos, en la realización, promoción y participación de las actividades laborales y de la vida institucional.
- Proceso de Gestión de las tecnologías de información y las comunicaciones: apoyar y promover iniciativas convenientes para la adquisición y/o desarrollo de herramientas tecnológicas y de comunicaciones que faciliten el servicio educativo.
- Proceso de Gestión Administrativa y Financiera: apropiar el presupuesto, en articulación con las diferentes instancias, en la realización de las acciones conducentes para la implementación de políticas, programas, estrategias, actividades, accesibilidad física y apoyos financieros en torno a la inclusión.
- Proceso de mercadeo y comunicaciones: ejecutar estrategias de comunicación interna y externa de la institución teniendo en cuenta principios de accesibilidad, información y comunicación, que favorezcan la apropiación de la política de inclusión en los diferentes estamentos.

**ARTÍCULO 3.** Se aprueba el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos en Violencia de Género y/o Acoso Sexual en la Corporación Universitaria Americana al igual que la política de prevención, rutas de acceso, procedimiento a seguir, comunicación efectiva, autoridad competente y órganos de decisión.

**ARTÍCULO 4.** Se crea el Comité Institucional de Inclusión con la finalidad de tener organización plena para el cumplimiento de los objetivos en materia de Inclusión bajo las siguientes funciones:

- a) Promover, proponer, orientar y fortalecer el desarrollo de estrategias, programas y procedimientos que le permitan a la Corporación Universitaria Americana y sus miembros hacer efectivo su compromiso con los derechos de las personas y con la diversidad.



- b) Consolidar una estructura, un sistema de comunicación y una cultura de la Inclusión.
- c) Garantizar la coordinación, la fluidez y la calidad de la información.
- d) Conseguir una gestión ágil y eficiente utilizando el sistema de planificación estratégica.
- e) Proyectar la imagen de la Política de Inclusión Institucional de la Corporación Universitaria Americana como un referente de calidad y excelencia.
- f) Creación, revisión y aprobación del cronograma anual específico de Inclusión.
- g) Presentación semestral de informes de gestión de los avances y ejecución de acciones de la política de inclusión.
- h) Proyección del presupuesto anual para ser presentado y aprobado por el Consejo Directivo.
- i) Velar por la eficiente ejecución del presupuesto aprobado para la política de inclusión de la Corporación Universitaria Americana.
- j) Supervisar la participación en redes y consecución de las alianzas estratégicas, en el sector público y privado, ONGs y organismos internacionales para el mejoramiento de los planes, programas y proyectos de la política de inclusión.
- k) Ser órgano consultivo y asesor para la resolución de situaciones particulares que se presenten con miembros de la comunidad institucional en procesos de inclusión, en búsqueda de una respuesta institucional siempre y cuando se hayan agotado los recursos establecidos por los reglamentos y estatutos de la Corporación Universitaria Americana.

**Parágrafo 1:** El Comité de Inclusión, para cada sede, estará conformado:

- Director(a) de Bienestar Institucional quien lo preside
- Vicerrector(a) Académico.
- Vicerrector(a) de extensión, proyección social e internacionalización.
- Jefe de Desarrollo Humano
- Coordinador(a) de inclusión
- Aquellos invitados que se consideren necesarios de acuerdo con la temática a desarrollar.

**Parágrafo 2.** El comité realizará una reunión semestral o de manera extraordinaria según se requiera. En el primer encuentro del año se definirá la programación y cronograma de

---

## ACUERDO No. 003 – 077 POLITICA DE INCLUSIÓN, 28 de julio de 2021

---

trabajo anual. Las actas deberán ser presentadas con un plazo de 5 días hábiles después de la reunión a la Rectoría de sede. Estas reuniones podrán ser realizadas virtual o presencialmente.

**Parágrafo 3.** La secretaría técnica del comité la realizará la Coordinación de Inclusión, así como la elevación de las actas y diseño y elaboración de informes que deberán ser presentados al Comité de Inclusión.

**ARTÍCULO 5.** La Coordinación de Inclusión de la Corporación Universitaria Americana tiene como propósito liderar el diseño de programas, estrategias y actividades relacionados con la inclusión de personas, así como la armonización con los diferentes procesos de la institución en términos de Inclusión.

**ARTÍCULO 6.** La Coordinación de Inclusión se configura en los mismos términos para las sedes de Barranquilla, Medellín y Montería.

**ARTÍCULO 7.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición en cumplimiento de todas las disposiciones legales e institucionales y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Barranquilla, el 28 de Julio de 2021.

**JAIME ENRIQUE MUÑOZ**  
Presidente

**LÁSTER ALFONSO GUTIÉRREZ CUADRO**  
Secretario General



# Protocolo

**para la Prevención y Atención a Casos de  
Violencia de Género y/o Acoso Sexual en  
la Corporación Universitaria Americana**



**No más violencia de Género**

# **Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género y/o Acoso Sexual en la Corporación Universitaria Americana**

Barranquilla, Julio de 2021



Alba Lucía Corredor Gómez  
**Rectora Nacional**

Láster Gutiérrez Cuadro  
**Secretario General**

**Elaborado por:**  
Bienestar Institucional Nacional

**Revisado por:**  
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

**©Corporación Universitaria Americana.**

Sede Barranquilla (+57 - 5) 385 1027  
Calle 72 N.º 41C - 64

Sede Medellín (+57 - 4) 444 5004  
Carrera 52 N.º 52- 06 Avenida La Playa

Sede Montería (+57 - 4) 792 2391  
Carrera 5 N.º 24 - 08

**[www.americana.edu.co](http://www.americana.edu.co)**

Julio de 2021

## Contenido

<b>1. Descripción general .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Objetivos del Protocolo .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Principios .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Procedimiento de atención en casos de violencia o acoso .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Descripción del procedimiento .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Plan institucional para la prevención de la violencia de género y/o Acoso Sexual.....</b>	<b>17</b>

## 1. Descripción general

La violencia de género es un concepto que implica que una persona sufre violencia en razón de su género. El género, según Joan Scott, fue un concepto prestado de las Ciencias Naturales por las feministas para que se pudiera explicar la organización social con base en la diferenciación por los sexos y por la normatividad existente entre ellos que evidencian las relaciones desiguales de poder. Históricamente las mujeres han sido el grupo más afectado por esta violencia en razón de todo el proceso de construcción social al cual le brindó a los hombres la falsa legitimación del uso de la violencia sobre los cuerpos y mentes de las mujeres. Asociamos a ellas, los grupos LGBTTI que son víctimas de homofobia y crímenes de homofobia. La filósofa francesa, de la línea de la filosofía estructuralista, Simone de Beauvoir planteaba que no se nace mujer, sino que uno llega a serlo, evidenciando toda la construcción sociocultural sobre el ser mujer, y como esa construcción se utilizaba de prácticas violentas para lograr su objetivo que era demarcar comportamientos caracterizados como femeninos o masculinos. Cuando esos personajes sociales actuaban al margen de esos comportamientos, recibían las implicaciones por hacerlo evidenciadas en rasgos de violencia por parte de la sociedad.

Actualmente, tenemos reconocidos aproximadamente entre 27 a 37 identidades de género, donde la identidad de género se refiere a cómo determinada persona se siente en relación con su identidad y a su cuerpo diferente del cuerpo biológico original, de sus órganos sexuales y de su orientación sexual. Como ejemplos, tenemos: Transgéneros o Trans, Hombre transgénero, mujer transgénero, transgénero femenino, transexual, transexual femenino o transexual masculino, andrógono, neutro, no-binario, genderqueer, agénero, bigénero, género fluido, etc. Reconocer y respetar la identidad de género es una forma de erradicar la violencia de género, una vez que esa población es bastante afectada por esa violencia, por no etiquetarse en los comportamientos y roles tradicionales de la sociedad.

Rico (1996) consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, identifica la violencia de género como un problema de Derechos Humanos, y las relaciones de género son evidenciadas como relaciones de desigualdad.

El Ministerio de Salud de Colombia indica que:

Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo



femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir (Ministerio de Salud, 2016, párr.1).

De esa forma, podemos entender que la violencia contra la mujer está inserida en el contexto de la violencia de género, así tenemos la siguiente definición de las Naciones Unidas:

la violencia contra la mujer se define como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada». (Organización Mundial de la salud, párrafo. 1).

Por su parte la Ley 1257 define la Violencia contra la mujer como:

Cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o privado. (Congreso de Colombia, 2008, párr.2)

Teniendo en cuenta que la violencia es un fenómeno estrechamente ligado a la vida cotidiana y a las relaciones entre los seres humanos donde se vulneran los derechos y se obstaculizan el logro de la equidad, la autonomía y el desarrollo de una vida digna como derechos fundamentales y que implica reconocer lo que sucede a nivel interpersonal y en la vida privada; la Corporación Universitaria Americana se basa en la ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; la Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar, ley 1639 del 2 de julio de 2013 por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000 (Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, párr. 1).

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 física:** Aquella que ocasiona riesgo o disminución de la integridad corporal. Es en este tipo de violencia que se incluyen las golpizas, las agresiones con objetos o líquidos que puedan hacer daño, los encierros, las sacudidas, los estrujones, entre otras conductas que busquen hacer daño a las mujeres. (p.33)
- **Violencia psicológica:** 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. En este tipo de violencia se incluyen los malos tratos, las ofensas, el menosprecio, las amenazas, las prohibiciones y el control. (p.33)
- **Violencia sexual:** Acción que consiste en obligar a una persona a mantener contacto sexual, 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 considera violencia sexual cuando la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. En este tipo de violencia se incluyen los tocamientos y manoseos, obligar a las mujeres a tener relaciones sexuales u obligar a las mujeres a llevar a cabo actos sexuales que ellas no quieren. (p.33)
- **Violencia patrimonial:** Lo que ocasiona pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. (p.34)
- **Violencia Económica:** 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, en las familiares, en las laborales o en las económicas. (p.34)
- **Violencia Política:** está basada en el género y tiene como objetivo anular los derechos políticos de las mujeres y está vinculada a un aumento de la participación política de las mujeres en puestos de representación política, así, según la publicación del CNDH – México (s.f.)

La violencia política contra las mujeres comprende todas aquellas acciones u omisiones de personas, servidoras o servidores públicos que se dirigen a una mujer por ser mujer (en razón de género), tienen un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionadamente, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales, incluyendo el ejercicio del cargo. La violencia política contra las mujeres puede incluir, entre otras, violencia física, psicológica, simbólica, sexual, patrimonial, económica o feminicida. (p.2)

## **ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual es una preocupación bastante actual en las universidades. En Estados Unidos, tras las constantes denuncias de los acosos, el Estado empezó a trabajar en medidas de prevención del problema. El acoso sexual se caracteriza por demostrar una relación de poder desigual, donde, en general, las mujeres son la base de esa pirámide y se evidencia por el consentimiento no explicitado de la víctima ante el agresor. Aquí se presenta la coerción de cualquier acto sexual sin el consentimiento de la otra persona, creando un ambiente hostil. Este tipo de acción implica a violencia física y formas más sofisticadas como la coacción. Ese tipo de violencia – acoso sexual – puede manifestarse a largo plazo a través de chistes sexuales repetidos, invitaciones no deseadas realizadas de forma constante para una cita, flirteo no deseado; y puede ser un evento aislado como tocar o acariciar el cuerpo de la otra persona sin su consentimiento. Un ejemplo puede ser cuando se pide a una mujer favores sexuales a cambio de trabajo, de aumento, de notas en la facultad, etc. La otra persona experimenta sentimientos como angustia, vergüenza, miedo, impotencia, fragilidad, incomodidad, etc.

## **EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL**

- Violación
- Tocamientos no consentidos o no deseados
- Besos o caricias no consentidos o no deseados
- Asalto sexual
- Preguntas sobre la vida sexual de la otra persona, sin su consentimiento o no deseadas
- Contar chistes sexuales
- Enviar mensajes por cualquier medio de comunicación (teléfono, WhatsApp, correos, cartas, medias sociales, etc.) con contenido sexual para otra persona sin su consentimiento.
- Gesticular sexualmente o producir sonidos sexuales sugestivos en presencia de otra persona generando incómodo.
- Silbar

- Insultos en razón de su sexo: zorra, perra, puta, entre otros.
- Enseñar imágenes sexuales explícitamente sin el consentimiento de la otra persona.
- Los comentarios sexuales en razón de la vestimenta o de los atributos físicos de la otra persona.
- La clasificación de las personas en razón de sus atributos físicos.
- La mirada ofensiva al cuerpo del otro, sean los pechos de una mujer, las nalgas, etc.
- La insistencia en pedir cita a una persona o a mantener relaciones sexuales con ella.
- Realizar amenazas para mantener actividad sexual sin el consentimiento o no deseado por la otra persona.

El Acoso Sexual está tipificado en el Código Penal en el Artículo 210-A. 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.”

### 1.1 Modalidades de la violencia basada en género según el lugar en que ocurre:

Existen diversas modalidades de violencia basada en género según sus características o según el espacio en que estas se presentan, (ley n° 1257, 2008) contempla:

- **Violencia en el ámbito privado:** tiene lugar dentro de la familia o unidad doméstica, o cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- **Violencia en el ámbito público:** Es la violencia que tiene lugar en la comunidad, es perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. Una de las modalidades de violencia contra las mujeres en el país, tiene expresión en el marco del conflicto armado interno.

- **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. (párr.5)
- **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 o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de las mujeres.
- **Acoso:** El delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210-A del Código Penal, (ley 599, 2000) establece que:

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.
- **Accesos Carnales:** Se configura a partir de la introducción parcial o total en la víctima de: - miembro viril por vía vaginal, anal u oral. – otras partes del u objetos por vía anal o vaginal.
- **Actos sexuales:**

Realizar actos sexuales diversos puede configurarse a partir de una o varias conductas coercitivas

o abusivas, como:

- Roces o tocamientos de connotación sexual por fuera de las vías vaginal y anal.
- Conductas que involucran zonas íntimas, sexuales o erógenas, es decir, de estimulación o excitación (senos, cuello, nalgas, orejas, ombligo, entre otras) de la víctima o del agresor.
- Conductas de connotación sexual que no necesariamente requieren desnudez.
- Conductas de connotación sexual que no necesariamente requieren contacto corporal entre el agresor y la víctima menor de 14 años (como: masturbación en presencia de la víctima, tocarse frente a una persona, exhibicionismo, etc.)

Guía práctica ABC de la denuncia Fase II. Legis. S.A. Noviembre 2018. Páginas 17-18

## 1.2 Marco Legal Internacional contra la Violencia de Género

- 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).

### 1.3 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 (añadir)

## 2. Objetivos del Protocolo

### 2.1 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.

### 2.2 Objetivos específicos.

- Identificar el tipo de posible violencia y acoso reportados por la comunidad institucional, según los determinantes de ley.
- Promover una cultura de prevención y de denuncia de la violencia de género y acoso sexual en la comunidad Institucional.
- Reducir el impacto de la violencia de género y/o acoso sexual en la comunidad institucional a través de campañas de promoción y prevención.
- Socializar las rutas de atención interna y externa para casos de violencia de género y/o acoso sexual entre la Comunidad Americana.

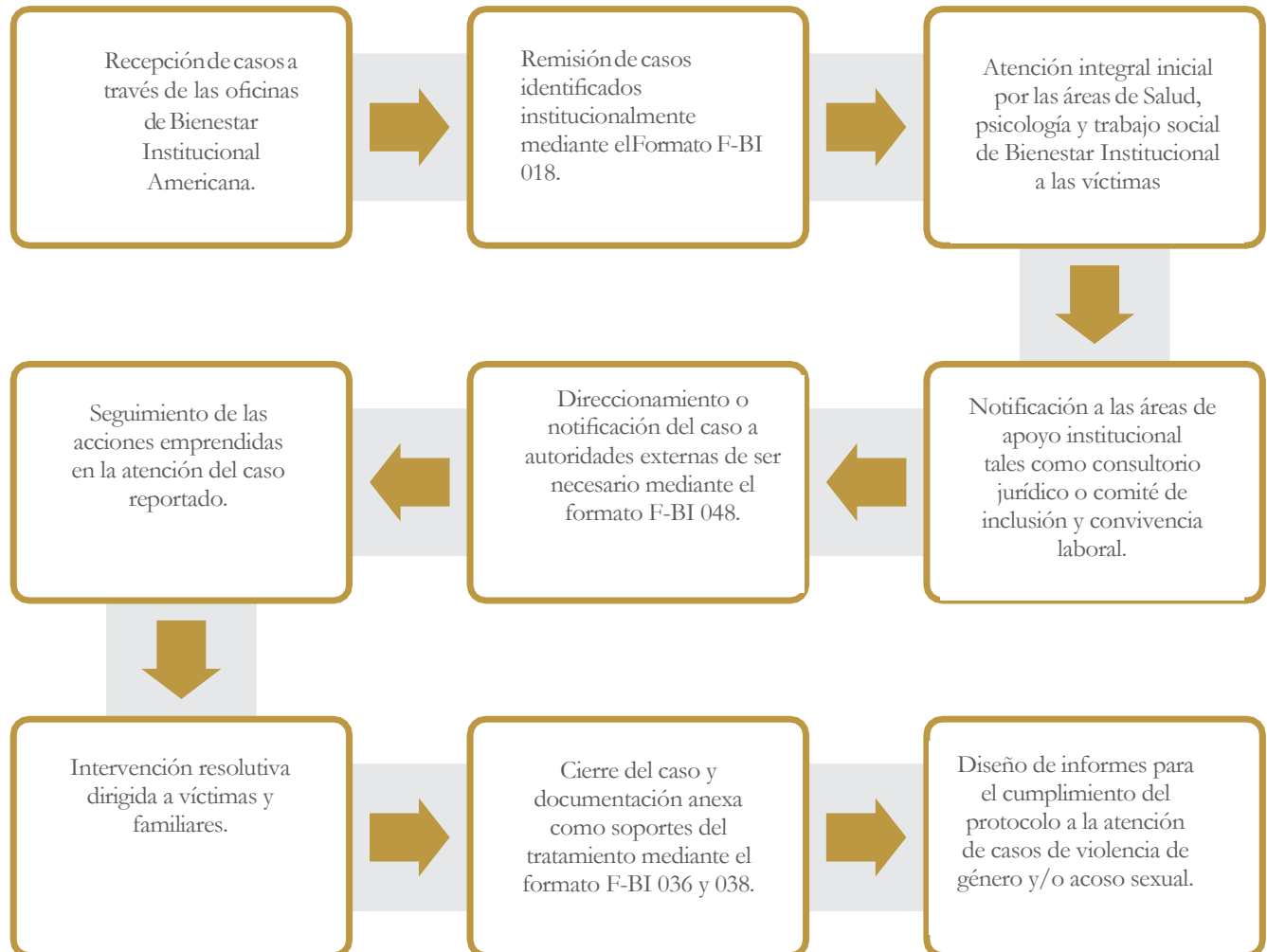


### 3. Principios del protocolo

Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los principios y valores institucionales como ejes de nuestro proyecto educativo, además deben cumplir con la normatividad de la Corporación Universitaria Americana y la Constitución Política de Colombia.

- a. Asegurar el tratamiento confidencial de toda información pertinente de acuerdo al caso a tratar y de carácter personal, que sea proporcionada por la o las personas involucradas en el mismo.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.
- f. Proveer un grupo de profesionales de carácter Psicosocial que orienten acciones de promoción del protocolo y prevenga situaciones de violencia de género a nivel institucional.

4. Ruta de Bienestar Institucional para el tratamiento y manejo de casos identificados como violencia de género y/o acoso sexual en la comunidad educativa



- Gráfico 1 -

## 5. Descripción del Procedimiento:

### 1. Recepción de la solicitud de atención al usuario institucional:

Se hace recepción de la solicitud de acompañamiento en el área de Bienestar Institucional a través de los conductos institucionalmente establecidos, con el fin de proveer posibilidades de acción a la persona solicitante del acompañamiento.

- Solicitud voluntaria.
- Remisión institucional.
- Atención de crisis.

### 2. Acompañamiento específico según su solicitud.

Se direcciona a la persona a los servicios idóneos para dar respuesta a su solicitud.

- **Servicios externos:** si la situación corresponde a las descripciones legales de violencia o acoso, se procederá a la activación de la ruta de atención gubernamental, según sea el caso.
- **Servicios internos:** si la situación no refleja violencia de género o acoso sexual, se brinda acompañamiento interno en servicios psicológicos y familiares. En caso en que la situación responda a acoso laboral, se activará el Comité de Convivencia Laboral.

Centros de Atención Nacional para víctimas de violencia de género y/o acoso sexual			
Centro de Atención	Dirección	Teléfono	Ciudad
Línea de atención a mujeres a nivel nacional		155	Nacional
Centro de Atención a Víctimas de la Fiscalía CAV	Calle 45 N° 79 – 141	4446677 Ext: 3151	Medellín
Bunker de la Fiscalía	Carrera 64 C # 67 - 300	444 6677	Medellín
Centros de Equidad de Género - CEG	Carrera 51 D N° 71 – 02	3116374469	Medellín
Comisaría de familia en caso de Violencia Intrafamiliar.	Dg. 85 #79-173	4373591	Medellín
CRUE Centro regulador de urgencias y emergencias del distrito de Barranquilla	Calle 34 No. 43-31	3793333	Barranquilla
Centro De Atención e Investigación Integral Contra La Violencia Familiar - CAVIF De Barranquilla	Carrera 41 # 41-69	3714900	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 Los	(4) 7910110	Montería

- Tabla 1 -

### 3. Direccionamiento a las áreas de apoyo institucional.

Se brinda a las personas la posibilidad de acceder a los servicios prestados por Bienestar Institucional, los cuales tienen como objetivo promover la salud mental y física de la comunidad institucional, estos servicios son: Psicología, Trabajo Social, Consultorio Jurídico, Salud Integral y demás servicios institucionales.

Nota: este servicio se oferta en los casos en que se tipifiquen o no, situaciones de violencia de género o acoso sexual.

### 4. Seguimiento del proceso.

Se realiza acompañamiento desde el área de Bienestar Institucional a la comunidad institucional que activo el servicio, generando así asesoramiento constante con el fin de contribuir al Bienestar del usuario.

- **Situación de remisión a ruta de atención externa:** en el caso en que se haya activado la ruta de atención externa, desde Bienestar Institucional posibilitará orientación con respecto a los servicios externos a los cuales tiene derecho.
- **En situaciones en las cuales no se active ruta externa:** se le brindará la posibilidad al usuario de acceder a los servicios de asesoría pertenecientes a Bienestar Institucional y de otras unidades, según la necesidad.

### 5. Realización de informe de acompañamiento.

Se generará un informe que contenga la descripción de la situación que activa el acompañamiento y las acciones desplegadas por la Unidad de Bienestar Institucional, éste será archivado bajo todos los controles de protección de datos.

#### **6. Seguimiento del proceso de atención a víctimas:**

Bienestar Universitario, realizará seguimiento del proceso de atención a víctimas y verificará que la víctima no haya sido abandonada en el proceso o que no haya desistido de su denuncia por falta de atención de las autoridades Institucionales, Distritales o Estatales.

#### **7. Cierre del proceso de acompañamiento.**

Se dará cierre del proceso de acompañamiento a través de la devolución directa con el usuario, el cual se dejará firmado en los formatos de acompañamiento.

## **6. Plan institucional para la prevención de la Violencia de género y/o Acoso Sexual**

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 activa sobre la concientización a la prevención del maltrato.

**Plan Institucional para la Prevención contra la Violencia de Género y/o Acoso Sexual en la Corporación Universitaria Americana**

<b>Niveles de Prevención</b>	<b>Estrategias comunes</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Método de Desarrollo</b>
Prevención Temprana	Procesos formativos	Estrategias pedagógicas que aportan a la prevención de violencias de género con énfasis en la convivencia Universitaria Americana.	Contacto con entidades como la Defensoría del Pueblo para solicitar apoyo en procesos de formación relacionados con la Prevención de las violencias de 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 la Violencia de Género y/o Acoso Sexual.
	Campañas de difusión	Colaboran en los procesos de Prevención y sensibilización, permiten difundir el mensaje de no violencia de género.	Desarrollar a través de campañas, desarrollo de insumos publicitarios, difusión de mensajes de NO violencia de género y difusión de buenas prácticas, en diferentes medios como: Pág. web, correos electrónicos, Redes sociales institucionales y videos pedagógicos.
Prevención Urgente	Líneas y vías de identificación de Violencia de Género	Ejecución de los programas de atención a víctimas de violencia de género y/o acoso sexual al interior de la Corporación Universitaria Americana.	Identificación y remisión de casos a nivel institucional a Bienestar Institucional a través de los canales oficiales y procedimientos establecidos por el protocolo.
	Líneas de atención integral a víctimas		Aplicación del protocolo y rutas de atención a casos de Violencia de género y/o acoso sexual.
Garantía de NO repetición	Control del riesgo 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.

- Tabla 2 -

## Cibergrafía:

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-vcm.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](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](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2018_056.pdf)







CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
**AMERICANA**®  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

VIGILADA MINEDUCACIÓN