

**CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CONSEJO DIRECTIVO EXTRAORDINARIO
ACUERDO NUMERO 153-2023
DEL 31 DE ENERO DE 2023**

“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA Y ADOPTAN POLITICA, PLAN DE ACCION Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACION BASADA EN EL GÉNERO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL en uso de sus facultades estatutarias otorgadas por resolución No. 8923 del 6 de junio de 2014 expedida por el Ministerio de Educación Nacional y,

CONSIDERANDO

1. *Que la Resolución 014466 del 25 de Julio de 2022 el Ministerio de Educacion Nacional fija los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en el género.*
2. *Que de conformidad con el Artículo 1 de la Resolución 014466 del 25 de Julio de 2022, las instituciones de Educacion Superior deberán adoptar los protocolos que incorporen lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en el género en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural.*
3. *La Corporación Universitaria Latinoamericana CUL se compromete a realizar las acciones descritas en este protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en el género con el fin de aportar a la construcción de una institución garante de los Derechos Humanos fundamentales de la comunidad universitaria y en procurar de que todas las personas que*

conforman nuestra institución, construyan vidas libres de todas las formas de violencia y discriminación. Este protocolo propone estrategias de atención y prevención basadas en relaciones que se guíen por la libertad.

4. *Es función del Consejo Directivo aprobar las políticas generales de la institución.*

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar Política de inclusión y equidad de género de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA

-CUL-

Enero 2023

TABLA DE CONTENIDO

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA.....	3
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL, ÉTICO Y NORMATIVO.....	8
1. Marco Conceptual	9
2. Principios de una Educación Inclusiva desde la perspectiva de equidad de género	10
3. Marco ético	14
Marco Normativo	16
CAPÍTULO 2. LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA.....	24
CAPÍTULO 3. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	28
DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO.....	29
DIAGNÓSTICO DE LAS PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS EN CADA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS.....	30
ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN CADA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS.....	50
PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO.....	74
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA.....	74
1.1 Principios rectores.....	75
1.2 Objetivo general.....	76
1.3 Objetivos específicos.....	76
1.4 Lineamientos para la acción.....	77

1.5	De los Entes competentes.....	91
1.6	Financiación	91
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL O GENERO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL.....	93
	Referencias	132

INTRODUCCIÓN

El Consejo Nacional de Económica y Social (CONPES) aprobó en el mes de abril de 2022, la Política de Estado del país, para generar condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Este documento CONPES 4080, es una evidencia del potencial de los resultados y la hoja de Política para que, en el 2030, Colombia sea líder indiscutible a nivel internacional en el cierre de brechas de género y en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco: La Igualdad de género.

De forma coherente con esta hoja de Política, hacia la igualdad de género a nivel nacional e internacional; el presidente de Colombia, Gustavo Petro, sancionó, el 4 de enero de 2023 la ley que crea el Ministerio de Igualdad y Equidad, instancia creada como un mecanismo para avanzar en la reducción efectiva de las brechas de desigualdad e inequidad en Colombia y darle voz a quiénes históricamente han sido excluidos y marginados.

En esta misma sincronía, a nivel Departamental, el 12 de enero de 2023, fue presentada la actualización de la Política Pública de la Mujer y Equidad de Género en el Departamento del Atlántico 2022-2023; con el fin de seguir fortaleciendo los planes de acción tendientes a que la equidad de oportunidades y el cierre de brechas entre los géneros, sea conducente a una sociedad más inclusiva, equitativa y en paz.

Por todo lo anterior, alineados al marco normativo nacional e internacional establecido, en materia de Equidad de Género, a nivel de las Instituciones de Educación Superior, se hace necesario analizar en detalle las posibles inequidades que se pueden presentar al interior de la comunidad universitaria; de forma tal que se diseñen retos institucionales en materia de Inclusión y Equidad de Género, lo que permita la creación e implementación de una Política de Inclusión y Equidad de Género, con sus respectivas estrategias, acciones y protocolos a seguir, para el logro de una Cultura de Inclusión y equidad a nivel institucional.

En particular, con el fin de orientar el desarrollo de estas estrategias y acciones a nivel de las Instituciones de Educación Superior- IES-, desde el Ministerio de Educación Nacional se han desarrollado lineamientos para transversalizar la perspectiva de género, en el logro de una educación inclusiva (MEN 2018).

Finalmente, todo este esfuerzo institucional, internacional, nacional y local, ha orientado la creación de un documento de acuerdo para la adopción de los lineamientos, para el logro de una Educación Inclusiva en la Corporación Universitaria Latinoamericana, a nivel de todos los grupos priorizados por el Ministerio de Educación Nacional (2013); y contando con todo el andamiaje normativo, conceptual, funcional y metodológico, se ha propuesto darle vida, a la creación de una POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO y al Protocolo de Prevención de todo tipo de Violencias Basadas en Género, en la Corporación Universitaria Latinoamericana; con la férrea determinación de lograr una Cultura de Inclusión y de Equidad de Género, que potencialice las capacidades de todos sus miembros y vele por el respeto de los derechos humanos, la aceptación y prime el respeto y la sana convivencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria de la CUL.

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL, ÉTICO Y NORMATIVO

En una total alineación y sincronía con los derroteros del Ministerio de Educación Nacional, la Corporación Universitaria Latinoamericana -CUL-, teniendo como misión: “El desarrollo integral de las potencialidades del ser humano, despertando en sus educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad del saber y particularidad de las formas culturales de la Región Caribe y del país”; desde la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Secretaria General de la Corporación Universitaria Latinoamericana -CUL-, se han desplegado una serie de acciones estratégicas, a través de la creación de una **POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO**, sus debidos protocolos para la protección de Violencias Basadas en Género y los respectivos acuerdos a ser suscritos, para el logro de una Cultura de Inclusión y de Equidad, a nivel institucional.

En la CUL esta Política de Inclusión y Equidad de Género, se construye de forma participativa con los actores protagónicos de la institución (estudiantes, docentes, administrativos, y egresados); reconoce las diferencias y la diversidad; y propone estrategias estructurales para la superación de las inequidades, que pudieran existir por razones de género, diversidad sexual, a nivel socio-económico y cultural.

Todo lo anterior, con la finalidad de promover una Cultura de Inclusión y en Equidad, garante de igualdad de oportunidades para todos los actores protagónicos de su comunidad universitaria.

1. Marco Conceptual

“Me es muy difícil entender la naturaleza de todas las cosas, es natural ser diferente, esta diferencia nos hace únicos ante los demás... entonces ¿por qué me señalan como diferente a ti?; ¿acaso no somos distintos y por lo tanto en esencia lo mismo?”

Declaración de Salamanca (Unesco, 1994)

A nivel de las Instituciones de Educación Superior, se pueden presentar inequidades que dificultan el acceso, la permanencia, la movilidad y la graduación de forma equitativa de las mujeres y de la población con orientación sexual no normativa, que en adelante denominaremos LGTBI, a las distintas oportunidades ofertadas a nivel institucional. Estas a su vez, pueden experimentar cierto tipo de discriminaciones, exclusiones, por razones de género, impidiéndoles acceder a espacios de toma de decisiones, posibilidades de ascenso y en general la posibilidad de optar en equidad de condiciones a las distintas posibilidades para su pleno desarrollo integral.

Para poder comprender con un poco más de detalle este tipo de inequidades, El Ministerio de Educación Nacional (2018), las define de la siguiente manera:

- (i) **La Redistribución:** marginación económica y la privación de bienes materiales indispensables para llevar una vida digna.
- (ii) **El Reconocimiento:** el desconocimiento de ciertas personas o grupos, sus identidades y especificidades culturales, pasando por la estigmatización, hasta llegar a su invisibilidad.
- (iii) **La Participación:** la capacidad de las distintas personas y grupos, de intervenir en las decisiones que conciernen su vida, su bienestar, sus oportunidades educativas, sociales, así como la posibilidad de

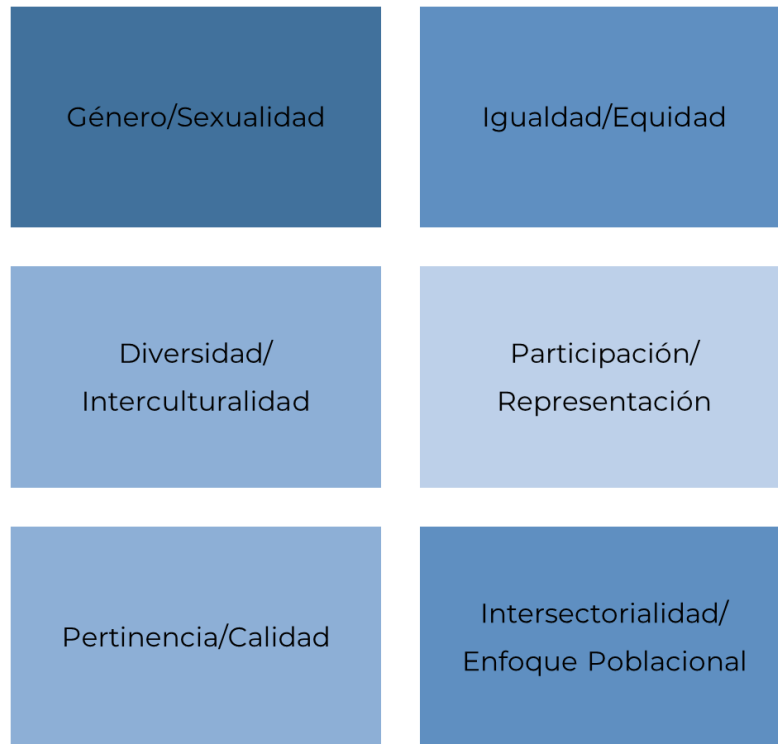
expresar sus necesidades y que éstas sean tenidas en cuenta de manera efectiva.

2. Principios de una Educación Inclusiva desde la perspectiva de equidad de género

Con el fin de ampliar y complementar los lineamientos de una Educación Inclusiva a nivel institucional, el Ministerio de Educación Nacional (2018), desarrolla los siguientes principios que, desde la Perspectiva de Equidad de Género, propenden porque las Instituciones de Educación Superior, logren una Cultura incluyente y en Equidad para todos los miembros de la comunidad universitaria.

A continuación, se visualizan estos principios en el **Gráfico No 1**, y pasamos a definirlos en detalle.

Gráfico No 1: Principios de una Educación Inclusiva desde la Perspectiva de Equidad de Género



(i) GÉNERO/SEXUALIDAD

Para entender este principio, se deben entender con mayor claridad los siguientes conceptos:

- **Género:** de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.
- **Sexo:** según la OMS, el "sexo" hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.
- **Sexualidad legítima o "normal":** visión binaria de los sexos que se apoya en la heterosexualidad normativa, ordenamiento social que

define la a partir de la idea de complementariedad entre hombres y mujeres con base en las funciones reproductivas.

- **Sexualidad no normativa:** sexualidades que se apartan de la norma heterosexual. Las personas con deseos e identidades no normativos, son marcadas como diferentes, perversas o anormales.
- **El Género e identidad:** como norma social, establece una correspondencia entre la clasificación anatómica, la identidad y el deseo sexual. Se espera que quienes son clasificados como varones, asuman una identidad masculina y orienten su deseo hacia mujeres; y ocurre lo contrario para quienes son clasificadas como mujeres.
- **Violencias basadas en Género:** según la ACNUR el término “violencia de género” hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género.

(ii) IGUALDAD/ EQUIDAD

Para entender este principio, se deben entender con mayor claridad los siguientes conceptos:

- **Igualdad:** el **derecho a la igualdad** nace en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU del año 1948. Según la ONU, este derecho significa que “**todo ser humano debe ser reconocido como un igual ante la ley, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza, género o creencias**”.
- **Equidad:** es una estrategia para asegurar la igualdad, reconocer la diversidad y superar las discriminaciones contra las mujeres. La equidad comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas.

(iii) DIVERSIDAD/ INTERCULTURALIDAD

- **Diversidad:** reconocer las diferencias entre las personas y grupos y sus necesidades, derivadas de su procedencia social y cultural, de sus características individuales en cuanto a motivaciones, capacidades, estilos y ritmos de aprendizaje.
- **Interculturalidad:** según la UNESCO, la Interculturalidad se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.

(iv) PARTICIPACIÓN/ REPRESENTACIÓN

- **La participación:** participación es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad.
- **La representación:** Según el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: declara que “toda persona legalmente capacitada tiene el derecho de tomar parte en el gobierno de su país, directamente o por medio de sus representantes, y de participar en las elecciones populares”.

(v) PERTINENCIA/ CALIDAD

- **Calidad:** según la (UNESCO, 1998) se define la calidad de la educación superior teniendo en cuenta sus funciones y actividades, el progreso del conocimiento mediante la investigación, la evaluación de las instituciones de manera transparente, teniendo en cuenta los contextos institucionales, nacionales y regionales; y, sobre todo, la diversidad, evitando la uniformidad.
- **Pertinencia:** en la Educación Superior, obedece a la necesidad de replantear, creativamente, los objetivos, la misión y las funciones de las instituciones de educación superior, a “reinventarlas”, si fuese

necesario, para que estén a la altura de las circunstancias actuales y las necesidades cambiantes de la sociedad (Tünnermann, 2006).

(vi) INTERSECCIONALIDAD

Perspectiva que considera a cada actor social, como producto de la intersección de relaciones de clase, género, etnia y edad, entre otras y, que para resolver o enfrentar más fácilmente su condición de vulnerabilidad, busca crear sinergias entre estos diferentes grupos o movimientos sociales.

La definición de estos principios orientadores y su incorporación en la presente Política de Inclusión y de Equidad de Género; facilitará a nivel institucional el desarrollo de estrategias, acciones y programas que poco a poco podrán permear la cultura institucional, hasta que ésta logre ser una Cultura de Inclusión y de Equidad para todos.

Para lograrlo se requiere que esta Política de Inclusión y Equidad de Género, desde las instancias superiores logre convertirse en una política institucional y que desde este nivel, se pueda guiar el proceder, en el marco de las funciones sustantivas de la institución: Docencia (prácticas pedagógicas, currículo), Investigación (gestión del conocimiento y definición de líneas de investigación), Extensión (acceso en equidad de los egresados en el mercado laboral); y a nivel administrativo, pueda guiar las áreas al interior de la institución, garantes del derecho a la igualdad en los procesos de contratación, formación, promoción, movilidad, comunicación y protección de la dignidad e integridad de sus colaboradores.

3. Marco ético

La construcción de la Política de Inclusión y Equidad de Género es guiada desde cuatro enfoques, que se expresan en su formulación y orientan su implementación, a saber:

3.1 El Enfoque de Género

Según el DANE, el **enfoque de género** tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación.

3.2 Enfoque de Derechos

Según la UNFPA, el enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población.

3.3 Enfoque Diferencial

Según el DANE, el **enfoque diferencial** es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas.

La presente Política de Inclusión y Equidad de Género, en coherencia con los nuevos derroteros de la Equidad de Género, adopta el enfoque diferencial y de derechos; con el fin de ampliar las opciones y oportunidades de las generaciones presentes y futuras, en el ejercicio de la libertad de agencia, de manera que todos estemos en la capacidad de optar por la vida que valoramos y contribuir a un mundo mejor desde nuestras potencialidades.

Marco Normativo

Al definirse como un Objetivo de Desarrollo Sostenible, la Equidad de Género, en la Hoja de Política Internacional para su cumplimiento hacia el 2030; la mayoría de los países a nivel global han adoptado cada uno de los decretos productos de las principales convenciones que en materia de Equidad de género se han desarrollado a lo largo del tiempo, en cumplimiento de este objetivo. Colombia, no ha escatimado esfuerzos en esta materia, y se ha fortalecido como uno de los países que cuenta con un marco normativo muy sólido; en la búsqueda de la erradicación de todo tipo de discriminación y exclusión. **(Ver Tabla No 1).**

Recientemente, El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) aprobó en el mes de abril de 2022, la política de Estado del país, para generar condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Este documento CONPES 4080, es una evidencia del potencial de los resultados y la hoja de Política para que, en el 2030, Colombia sea líder indiscutible a nivel internacional en el cierre de brechas de género y en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco: La Igualdad de género.

De forma coherente con esta hoja de Política, hacia la igualdad de género a nivel nacional e internacional; el presidente de Colombia, sancionó el 4 de enero de 2023 la ley que crea el Ministerio de Igualdad y Equidad, instancia creada para avanzar en la reducción efectiva de las brechas de desigualdad e inequidad en Colombia y darle voz a quiénes históricamente han sido excluidos y marginados.

En esta misma sincronía, a nivel departamental, el 12 de enero de 2023, fue presentada la actualización de la política Pública de la Mujer y Equidad de Género en el departamento del Atlántico 2022-2023; con el fin de seguir fortaleciendo los planes de acción tendientes a que la equidad de

oportunidades y el cierre de brechas entre los géneros, sea conducente a una sociedad más inclusiva, equitativa y en paz.

Tabla No 1: Marco Normativo de Leyes y creadas para la promoción de la Equidad de género en Colombia

Normativa	Descripción
Ley 74 de 1968	Por la cual se aprueban los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y de Derechos Civiles y Políticos.
Ley 51 de 1981	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la ONU (1979).
CONPES 2109 de 1984	nacional para la mujer campesina, que reconoce el papel de las mujeres campesinas como sujetos importantes en el desarrollo rural.
Ley 35 de 1986	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, hecha en Nueva York, el 31 de marzo de 1953
Decreto 1398 de 1990	Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas
Constitución de Colombia, 1991	Principio de igualdad - Artículo 13: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o

	<p>familiar, lengua, religión, opinión o filosófica.</p> <p>No discriminación - Artículo 43: "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada".</p> <p>Igualdad en los derechos de la familia - Artículo 42: "[...] las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad y será sancionada conforme a la Ley [...]"</p> <p>Igualdad laboral - Artículo 53: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil [...]; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad [...]"</p> <p>Participación - Artículo 40: "Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político [...]"</p>
<p>CONPES 2626 de 1992</p>	<p>social para los jóvenes y las mujeres que, en relación a las mujeres, se propone orientar acciones para mejorar su calidad de vida.</p>
<p>Resolución n 1531 de 1992</p>	<p>salud para las mujeres, mujeres para la salud.</p>

Ley 82 de 1993	Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia; posteriormente modificada por la Ley 1232 de 2008
CONPES 023 de 1994	para el desarrollo de la mujer rural.
CONPES 2726 de 1994	de participación y equidad para la mujer
Ley 248 de 1995	Por medio de la cual se aprueba la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belén do Pará, 1994).
Ley 294 de 1996	Se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
Decreto 1974 de 1996	Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la Lucha contra el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños
Decreto 1262 de 1997	Por el cual se promulga el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
CONPES 2941 de 1997	Avances y ajustes de la de participación y equidad para las mujeres.
Ley 387 de 1997	Se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado. Artículo 10: <i>"brindar atención especial a las mujeres y niños preferencialmente a las viudas, mujeres cabeza de familia..."</i>

Ley 581 de 2000	Participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
Decreto 127 de 2001	Artículo 1 crea la Consejería para la Equidad de la Mujer
Ley 731 de 2002	Por la cual se dictan normas para acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural (Artículo 1).
Ley 750 de 2002	Por la cual se expiden normas sobre el apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario, a las mujeres cabeza de familia.
Nacional de Salud Sexual y Reproductiva 2002 – 2006	Define como ejes de acción salud sexual y reproductiva: maternidad segura, planificación familiar, salud sexual y reproductiva de los adolescentes, cáncer de cuello uterino, infecciones de transmisión sexual incluyendo VIH/SIDA y violencia doméstica y sexual.
CONPES 091 de 2005	Metas y estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio - 2015, cuyo objetivo 3 y 5 consisten en " <i>promover la equidad de género y la autonomía de la mujer</i> " y " <i>mejorar la salud materna</i> ", respectivamente
Ley 984 de 2005	Por medio de la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ONU 1999.
Sentencia C – 355 de 2006	Que declara exequible el Artículo 122 de la Ley 599 de 2000, en el entendido que no se incurre en delito de aborto, cuando con la voluntad de la mujer, la interrupción del embarazo se produzca en los siguientes casos: (i) Cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer, certificada por un médico; (ii) Cuando exista grave malformación del feto que haga inviable su

	vida, certificada por un médico; y, (iii) Cuando el embarazo sea el resultado de una conducta, debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo o de inseminación artificial o transferencia de óvulo fecundado no consentidas , o de incesto.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país.
Decreto 4799 de 2011	Se reglamentan las competencias de las instituciones de protección y justicia, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos ley para su protección frente a la violencia
Ley 1434 de 2011	Fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República .
Ley Estatutari a 1475 de 2011	Artículo 28 s <i>"las listas donde se elijan 5 o más curules para corporaciones de elección popular o las que se sometan a consulta -exceptuando su resultado- deberán conformarse por mínimo un 30% de uno de los géneros"</i>
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2734 de 2012	Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia, estableciendo criterios, condiciones y procedimientos de acuerdo a lo definido en la Ley 1257 de 2008
Documento CONPES 147 de 2012	Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años
CONPES 161 de 2013	Desarrolla los “lineamientos para la Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres” y el “Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”.
Decreto 1930 de 2013	Por la cual se adopta la Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación
Ordenanza 0031 de 2011	Por medio de la cual se crea la Pública de Equidad de Género y Derechos para las Mujeres del Atlántico .
Plan de Desarrollo 2012 - 2015	Que consagró como uno de sus principales retos el logro de un Atlántico Más Equitativo.
Ordenanza 000154 de 2012 de la Asamblea Departamental	Aprueba la primera Secretaría de las Mujeres y la Equidad de Género en el Departamento del Atlántico
CONPES 4080 DE 2022	Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País

<p>Sancionada LEY falta su reglamentación. Enero 2023</p>	<p>Creación del Ministerio de la Igualdad y Equidad en Colombia</p>
<p>Pública de las Mujeres y la Equidad de Género en el Departamento del Atlántico Enero 2023</p>	<p>Actualizada la Pública de las Mujeres y la Equidad de género en el Departamento del Atlántico Colombia 2022-2032.</p>

CAPÍTULO 2. LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA

¿Por qué se debe crear e implementar una POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO a nivel institucional? Para entenderlo, definamos los objetivos que se persiguen con su estructuración.

OBJETIVO GENERAL: estructurar un marco de referencia conceptual, metodológico y funcional a nivel institucional, que identifique los posibles desequilibrios, inequidades y exclusiones que pueden estar presentar al interior de la comunidad universitaria; y en este sentido proyectar cada una de las acciones estratégicas, que sean conducentes al fortalecimiento de una cultura de Inclusión y de equidad de género, en la Corporación Universitaria Latinoamericana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar las posibles inequidades de género presentes en la institución
2. Co-crear con los actores protagónicos de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos y egresados), estrategias y alternativas de solución.
3. Facilitar la proyección de un documento de acuerdo para la adopción de la Política de Inclusión y Equidad de género; con el fin de orientar la acción estratégica de la institución, para el logro de la Equidad de Género en la Corporación Universitaria Latinoamericana.
4. Estructurar los protocolos que orienten la protección de violencias basadas en género que se puedan presentar; así como la política para prevenirlas y corregirlas de forma óptima a nivel institucional.

1. Abordaje metodológico para la promoción de la Política de Equidad de Género

La Política de Equidad de Género, se abordará desde un enfoque de género y diversidad sexual, articulando el enfoque diferencial y de derechos, y teniendo en cuenta la perspectiva interseccional.

1.1 Jornada de Grupos Focal y aplicación online de Cuestionario Diagnóstico.

Con el fin de identificar las inequidades de género en la Corporación Universitaria Latinoamericana y co-crear alternativas de solución para la superación de las mismas, se llevó a cabo una jornada de grupo focal con actores estratégicos de la comunidad universitaria (docentes y funcionarios). De forma paralela se aplicó un cuestionario virtual de diagnóstico de problemática, en materia de inclusión y equidad en la CUL; así como la presentación de alternativas de solución a las mismas. El cuestionario se diligenció en la modalidad virtual; contando con la participación de: (i) estudiantes (ii) docentes (iii) funcionarios iv) egresados.

De esta manera, se garantizó la representatividad de todos los miembros de la institución, y se aseguró la participación de los actores cuyas funciones y actividades misionales están relacionadas con la protección de los derechos y el logro de una Cultura de Inclusión y Equidad de Género a nivel institucional.

1.2 Dimensiones de Análisis de la Política de Equidad de Género

Teniendo en cuenta los tipos de inequidades que se pueden presentar al interior de las Instituciones de Educación Superior (a nivel socio-económico, por género, sexualidad y a nivel cultural); y con miras a identificar cada una de las problemáticas que pueden ser identificadas, por cada uno de los actores protagónicos de la institución; han sido definidas 5 dimensiones de análisis que facilite un diagnóstico riguroso del estado actual de la problemática, que en materia de inclusión e inequidad de género, pueda estar afectando el bien-estar de los miembros de la comunidad universitaria a nivel institucional.

Estas cinco dimensiones de la Política de Equidad de Género **(Ver gráfico No 2)** son las siguientes:

- 1) Acceso/segregación
- 2) Permanencia/ Movilidad/Graduación
- 3) Transformación cultural
- 4) Generación de conocimiento
- 5) Protección de Derechos frente a todo tipo de violencias de género

Gráfico No 2: Dimensiones de Análisis de la Política de Equidad de Género



CAPÍTULO 3. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Para la implementación de la Política de Equidad de Género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la comunidad universitaria, es necesario la participación de instancias en los diferentes niveles a nivel institucional; en el ámbito académico, administrativo y de bienestar.

Se propone, por ende, las siguientes responsabilidades por área:

1. La Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Secretaria General: reglamentar la Política de Equidad de Género a nivel institucional; con el fin que se proceda a la creación de programas y al desarrollo de acciones afirmativas, que hagan tangible cada una de las estrategias definidas en la Política de Equidad de género, co-creada entre todos los miembros de la comunidad universitaria. Las cuales deberán ser implementados en las diferentes áreas al interior de la institución.
2. Vicerrectoría Académica: promover la creación de asignaturas, electivas y el desarrollo de investigaciones con perspectiva de género.
3. Vicerrectoría Administrativa y Financiera: desarrollar programas de incentivos y apoyos socioeconómicos, desde una perspectiva de equidad de género y de interseccionalidad; conducentes a superar las desigualdades e inequidades que presentan los grupos priorizados, mujeres y población LGTBI.
4. Departamento de Talento Humano: direccionar cada uno de sus procesos y acciones desde una perspectiva de equidad de género; en la realización, promoción y participación de las actividades laborales y de la vida universitaria, de docentes, funcionarios y colaboradores.

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobar diagnóstico y estrategias de inclusión y equidad de género de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA

-CUL-

DIAGNÓSTICO DE LAS PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS EN CADA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS

Como resultado de la información obtenida en la jornada de grupo focal realizada, y producto de la sistematización de la información recolectada en los cuestionarios online diligenciados; se pudo identificar claramente, cada una de las problemáticas que se presentan en las dimensiones objeto de análisis a la hora de construir la Política de Inclusión y Equidad de Género en la Corporación Universitaria Latinoamericana; a saber: (i) Acceso, (ii) Permanencia, Movilidad, Graduación (iii) Transformación Cultural, (iv) Gestión del Conocimiento, (v) Protección de Violencias Basadas en Género.

El análisis del siguiente diagnóstico de esta problemática en materia de Inclusión e inequidad de género, será conducente al planteamiento de cada una de las estrategias que serán definidas para superar y prevenir este desequilibrio y todo tipo de inequidades y exclusiones, que se puedan vivenciar en la institución. Todo lo anterior, con miras a la estructuración de un marco de referencia que guíe el accionar de la Corporación Universitaria Latinoamericana, en la promoción de una Cultura de Inclusión y Equidad de Género; en la que se garantice el pleno desarrollo del potencial de todos los miembros de su comunidad universitaria, desde el reconocimiento de sus diferencias, sinergias y complementariedades.

Se presentan a continuación cada una de estas problemáticas por dimensión de análisis:

- 1. Acceso/Segregación:** esta dimensión está relacionada con las desigualdades que se pueden presentar a la hora de acceder a los niveles de educación superior. En lo concerniente al tema de segregación, se refiere a la existencia de sesgos y estereotipos de género y sexualidad en las profesiones; lo que es conducente a la masculinización de las carreras y oficios altamente valorados en las áreas de ciencia y tecnología; y al poco reconocimiento social y

económico de las profesiones y oficios de cuidado, salud o educación, profesiones estereotipadas como femeninas.

1.1 Análisis Cualitativo de la Problemática identificada en materia de Acceso y Segregación a nivel institucional:

-La principal causa identificada, de los estudiantes para acceder a la educación superior, es la falta de recursos económicos, no todos tienen la facilidad de pagar una carrera universitaria.

-La falta de una mentalidad visionaria y de proyección, que tienen los jóvenes y su poca motivación a la hora de superar los retos que la vida les presenta.

-Carencia de recursos económicos para su sostenimiento durante el desarrollo de su carrera. Es posible que en situaciones se logre pagar el semestre, sin embargo, la educación superior acarrea otros gastos, como transportes y actividades de aula.

-Escasa orientación vocacional. Los jóvenes pueden no tener claridad a la hora de escoger la profesión que se quiere estudiar.

-Poca toma de conciencia de la importancia de ser un buen profesional.

- La falta de autodeterminación, responsabilidad y disciplina por parte de los jóvenes.

-La deficiente preparación académica en Bachillerato, en contraste con el alto nivel de las asignaturas básicas de la carrera a nivel profesional.

- El grado de aceptación en el campus universitario, por razones de género.

-El desconocimiento de los procesos y oportunidades de financiamiento de las carreras universitarias.

- El desconocimiento de la financiación que se brinda en la CUL, para iniciar y continuar la carrera universitaria.

- Las pocas probabilidades de obtener una beca.
- Los altos costos de transacción que se generan cuando los estudiantes son de municipios o regiones distantes al campus universitario (costo de la matrícula, pensión más transporte, comida, entre otros).
- Las pruebas ICFES, es un limitante.
- La capacidad adquisitiva a nivel familiar. El que los padres no tengan un buen empleo y un buen salario para poder seguir pagando sus estudios y muchas veces terminan su bachiller e ingresan a trabajos informales que les da para medio defenderse en una carrera técnica.

1.2 Análisis Cuantitativo de la Problemática identificada en materia de Acceso y Segregación a nivel institucional:

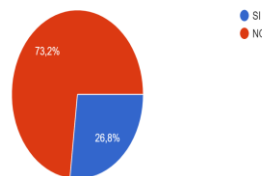
Como resultado de la sistematización a nivel cuantitativo de la información obtenida producto de la aplicación del cuestionario diagnóstico y de presentación de alternativas de solución, se presenta el siguiente análisis cuantitativo.

1. Los estudiantes en un 73% consideran que no se presenta, algún grado de inequidad en el acceso de los estudiantes a la Educación Superior. Ver Gráfico No 3.

Gráfico No 3

2. Acceso de Estudiantes a la Educación Superior. Crees tú, que se presenta algún grado de inequidad de género en el acceso (un género en pa...ar tiene mayores opciones de ingresar que otro)?

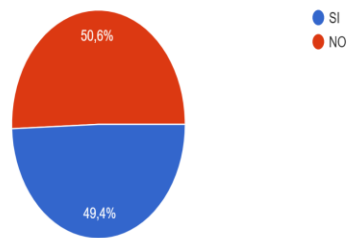
164 respuestas



2. Los estudiantes en un 50,6% consideran que no es equitativo el acceso a las distintas disciplinas y profesiones. Ver Gráfico No 4.

Gráfico No 4

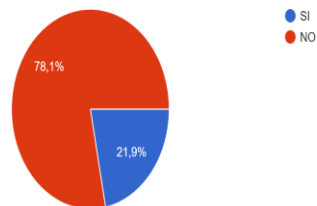
4. Acceso de Estudiantes a la Educación Superior. Crees tu, que el acceso a las distintas disciplinas y profesiones es equitativo (no hay dis...acceder a una disciplina u profesión en particular)
164 respuestas



3. Los Docentes y Administrativos en un 78% consideran que no se presenta, algún grado de inequidad en el acceso de los estudiantes a la Educación Superior. Ver Gráfico No 5.

Gráfico No 5.

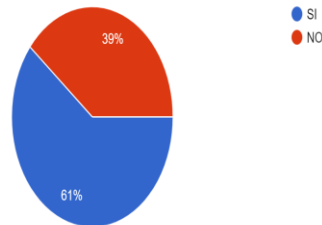
2. Acceso de Estudiantes a la Educación Superior. Crees tú, que se presenta algún grado de inequidad de género en el acceso (un género en pa...ar tiene mayores opciones de ingresar que otro)?
105 respuestas



4. Los Docentes y Administrativos en un 61% consideran que si es equitativo el acceso a las distintas disciplinas y profesiones. Ver Gráfico No 6.

Gráfico No 6

4. Acceso de Estudiantes a la Educación Superior. Crees tu, que el acceso a las distintas disciplinas y profesiones es equitativo (no hay dis...acceder a una disciplina o profesión en particular)
105 respuestas



2. Permanencia/Movilidad/Graduación

Esta dimensión está relacionada en términos de **permanencia estudiantil**, con las oportunidades desiguales en distintos niveles, que puede incidir negativamente en el desempeño académico de los estudiantes y que coloca en riesgo, la culminación con éxito de sus estudios. Estas condiciones desiguales son resultado de: (i) La división sexual del trabajo que asigna el trabajo doméstico y el cuidado de terceros, como un rol prioritariamente de mujeres, (ii) La necesidad que tiene gran parte de la población de bajos recursos económicos, de trabajar para poder sostenerse, que, si no se equilibra óptimamente, puede conducir a altas tasas de deserción estudiantil. (iii) Las deficiencias a nivel de los estudios primarios y secundarios; y sumado a esto, las desventajas en materia de las competencias básicas requeridas; entre ellas la alfabetización digital y sus oportunidades para acceder a las distintas tecnologías de la comunicación.

A nivel de la **permanencia del personal docente y administrativo** esta dimensión hace alusión a la inequitativa presencia de mujeres en la docencia, a una posible exclusión por pertenecer a la población LGTBI; y a la discriminación en el acceso de las mujeres a cargos de decisión académico-administrativos, a niveles más altos de formación y carrera docentes, que en comparación con los hombres se presentan en niveles inferiores. Uno de los motivos que subyacen en esta discriminación, está relacionada con la sobrecarga de

responsabilidades del cuidado a terceros, que afecta las posibilidades de promoción de las mujeres.

A nivel de la **Movilidad y la Graduación**, la existencia en el mercado laboral de brechas salariales entre hombres y mujeres, para acceder a empleos estables y bien remunerados, para ser admitidas las mujeres en determinadas profesiones u oficios, o para desarrollar una carrera profesional y tener oportunidades de promoción. Lo anterior, como consecuencia de arraigados estereotipos de género discriminatorios, normalización de la violencia de género y por una atención limitada a los derechos sexuales y reproductivos, en particular de las mujeres y de la población LGBTI.

2.1 Análisis Cualitativo de la Problemática identificada en materia de Permanencia/Movilidad/Graduación a nivel institucional:

- La falta de recursos económicos.
- La escogencia de una carrera no alineada a sus intereses y capacidades.
- La poca disponibilidad de tiempo.
- Falta de recursos para completar los diplomados y los cursos de inglés.
- La presencia de bullying en las clases.
- La monotonía de algunos docentes.
- Falta de motivación personal, poca confianza en sí mismo y escasas redes de apoyo familiar y en la Universidad; lo que es conducente a una potencial deserción.
- Poca resistencia a la frustración, al primer obstáculo se rinden.
- La falta de compromiso y sentido de pertenencia de los estudiantes.
- La poca motivación, perseverancia y constancia en finalizar lo que se inicia.
- El bajo rendimiento académico en el transcurso de los semestres.
- Deficiencias en su formación de la media.
- Problemas de concentración de los estudiantes.
- La dificultad a la hora de poder financiar los requisitos de grado, (derecho a grado, diplomado como opción de grado).
- La poca dedicación de los jóvenes a sus estudios universitarios.
- La falta de oportunidades laborales.
- Dificultades de los estudiantes en los procesos de lectura crítica.

- La no aceptación de su género " no en todos los casos " y el permanecer sin dar a conocer su identidad de género.
- Muchos requisitos a la hora de acceder a un crédito educativo.
- La falta de orientación vocacional antes de ingresar a la institución.
- La presencia de estereotipos que se presentan en las carreras profesionales.
- La falta de interés para asumir responsabilidades en el proceso de la formación profesional.
- La falta de oportunidades laborales y el tiempo que les brindan las empresas para su formación profesional.
- En el caso de las mujeres la tenencia de hijos.
- Los estudiantes se crean muchos compromisos desde muy temprano.
- El manejo no óptimo en la distribución del tiempo por parte de los estudiantes.
- La presencia de algunos "profes" que todavía están pendientes de cuantificar el conocimiento. Se necesitan maestros que faciliten el logro de las competencias a través de la cualificación.
- La poca inteligencia financiera de los estudiantes, para mantenerse económicamente bien, hasta finalizar su carrera.
- La falta de oportunidad y desempleo, al momento que los estudiantes buscan una fuente de ingreso alternativa que les ayude a solventar todos los gastos que su carrera universitaria.
- Los costos asociados a la tesis y los requisitos para el grado.
- La débil fuerza mental de los estudiantes, para asumir los trabajos finales.
- La poca destreza de los estudiantes en el manejo de la tecnología
- Los pocos niveles de inteligencia emocional y salud mental, de los estudiantes.
- La dificultad de adaptación al contexto que exige la ciudad de Barranquilla.
- La dificultad de los estudiantes a la hora de integrarse con los demás.
- El temor de los estudiantes a la hora de enfrentarse al campo laboral, por su imagen.
- Las limitadas y complicadas posibilidades de transporte, para los estudiantes que no son de Barranquilla.
- Escasa orientación vocacional.

- La falta de oportunidades en el mercado laboral y la percepción que es muy difícil aplicar lo que se estudia, porque todo se mueve por la Política.
- La falta de inspiración en su crecimiento y desarrollo profesional.
- La falta de hábito de lectura e interés por la investigación autodidacta.
- La falta de planeación, de enfoque, de tener claro un objetivo profesional y laboral.
- Los gastos externos a la matrícula.
- La falta de acompañamiento a ciertos jóvenes que carecen de ayuda estimuladora para salir adelante, factores quizás de salud o fuerzas mayores que impiden la finalización de ciertas carreras, y en otros casos que muchos jóvenes escogen quizás sus carreras sin sentir amor o vocación hacia ella lo que genera que a mitad de muchas de ellas deserten por no sentirse identificados con la carrera que cursan.
- Dificultad económica por qué es difícil trabajar y estudiar.

2.2 Análisis Cuantitativo de la Problemática identificada en materia de Permanencia/Movilidad/Graduación a nivel institucional:

1. Los egresados en un 85,7% consideran que no hay más posibilidades entre un género u otro, a la hora de permanecer, movilizarse y graduarse con éxito en su carrera. Ver Gráfico No 7.

Gráfico No 7

3. Permanencia, movilidad y graduación de los Estudiantes Consideras tu, que algún genero tiene más posibilidades y oportunidades para permanecer ...era? Si la respuesta es SI, especifica el género.
14 respuestas



2. Los egresados en un 78,6% consideran que una vez graduados, no se presenta discriminación por razones de género. Consideran que el mercado laboral es equitativo. Ver Gráfico No 8.

Gráfico No 8

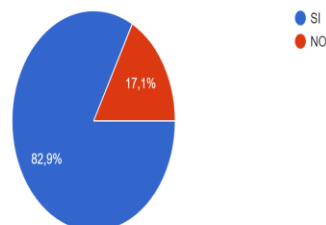
4. Permanencia, movilidad y graduación de los Estudiantes Consideras tu, que una vez graduados los estudiantes, se presenta discriminación por raz..a, especifique de que tipo es esta discriminación.
14 respuestas



3. Los docentes y administrativos en un 82,9% consideran que existe una correlación positiva entre el grado de permanencia y el estrato socioeconómico del estudiante. Ver Gráfico No 9.

Gráfico No 9

7. Permanencia, movilidad y graduación de los Estudiantes Crees tú, que existe una correlación positiva entre grado de permanencia y el estrato socioeconómico del estudiante?
105 respuestas



4. Los docentes y administrativos en un 67,6% consideran que esta correlación positiva, se presenta en mayor grado en: altas tasas de deserción-estratos bajos. Ver Gráfico No 10.

Gráfico No 10

8. Permanencia, movilidad y graduación de los Estudiantes Si la respuesta anterior es SI, esta correlación se presenta en mayor grado en:

105 respuestas



5. Los docentes y administrativos en un 66,7% consideran que no hay más posibilidades entre un género u otro, a la hora de permanecer, movilizarse y graduarse con éxito en su carrera. Ver gráfico No 11.

Gráfico No 11

10. Permanencia, movilidad y graduación de los Estudiantes Consideras tu, que algún genero tiene más posibilidades y oportunidades para permanecer ...era? Si la respuesta es SI, especifica el género.

105 respuestas



6. Los docentes y administrativos en un 60% consideran que una vez graduados, no se presenta discriminación por razones de

género. Consideran que el mercado laboral es equitativo. Ver Gráfico No 12.

Gráfico No 12

11. Permanencia, movilidad y graduación de los Estudiantes Consideras tu, que una vez graduados los estudiantes, se presenta discriminación por raza...a, especifique de que tipo es esta discriminación.
105 respuestas



2.3 Análisis Cualitativo de la Problemática identificada en materia de Acceso y movilidad del Personal docente y administrativo:

- El machismo, una sociedad que no ve las capacidades que tienen las mujeres para ejercer cualquier actividad de la misma manera que un hombre, incluso de forma más organizada.
- Aunque se le consideran a las mujeres eficientes e inteligentes; si hay cierto grado de freno a la hora del acceso a ascensos de cualquier tipo, no se conoce el método o forma o protocolo para postularse.
- Creencias condicionadas a razones de género: 1. Creer que los hombres tienen mayores capacidades y hacen mejor trabajo que las mujeres. 2. Dudar de las capacidades de liderazgo de las mujeres, en la toma de decisiones.
- Percepción de que la movilidad se presenta por la amistad o cercanía que pueda tener una persona con la alta dirección, que en su mayoría es masculino. También puede suceder que, para el caso contrario,

algún tipo de preferencia por las mujeres para tener un acercamiento con otro tipo de intenciones.

- Percepción que por lo general la parte administrativa se inclina más para la mujer.

2.4 Análisis Cuantitativo de la Problemática identificada en materia de Acceso y movilidad del Personal docente y administrativo:

1. Los docentes y administrativos en un 70,5% no consideran que algún género tenga más posibilidades para acceder, movilizarse y aspirar a cargos administrativos al interior de la institución. Ver Gráfico No 13.

Gráfico No 13

12. Acceso y movilidad del Personal docente y administrativo: Consideras tu, que algún genero tiene más posibilidades y oportunidades para acceder...ción? Si la respuesta es SI, especifica el género.
105 respuestas



3. Transformación Cultural

Esta dimensión está relacionada con el conjunto de ideas, símbolos y representaciones; usos y costumbres; prácticas y lenguajes que caracterizan a distintas colectividades, grupos humanos e instituciones; las cuales definen y establecen su cultura.

Históricamente se ha forjado y hemos estado inmersos en una **Cultura Androcéntrica y Heterosexista** que ha ubicado en posición de inferioridad a las mujeres y a las personas con identidades sexuales no normativas o divergentes; y a todo aquello que se asocia con lo femenino. Discriminaciones sutiles, pasando por exclusiones o segregaciones, manejo del lenguaje, hasta llegar al acoso sexual y las violencias.

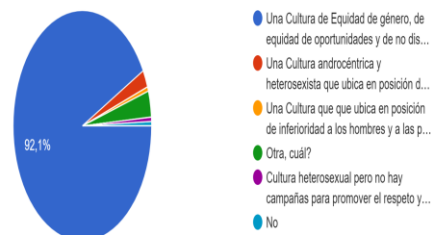
Lo anterior, ha traído como consecuencia la subvaloración de lo femenino y de las mujeres: menor prestigio de las carreras feminizadas, de las formas de aprendizaje, comunicación o expresión propias de muchas mujeres y personas LGBTI, la exclusión de los aportes de las mujeres al conocimiento, el desconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado, la negación de autoridad a las mujeres en los puestos de decisión; entre otras.

3.1 Análisis Cuantitativo de la Problemática identificada en materia de Transformación Cultural a nivel institucional:

1. Los estudiantes en un 92,1% consideran que en la CUL se vive una cultura de equidad de género, de equidad de oportunidades y de no discriminación. Ver Gráfico No 14.

Gráfico No 14

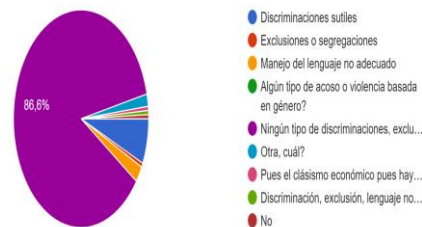
7. Transformación Cultural: Teniendo en cuenta que CULTURA es el conjunto de ideas, símbolos y representaciones; usos y costumbres; prácticas y ...consideras que la Cultura que se vive en la CUL es:
164 respuestas



2. Los Estudiantes en un 86,6% consideran que en la cultura de la CUL no se presentan ningún tipo de discriminaciones u exclusiones entre los miembros de la comunidad universitaria. Ver Gráfico No 15.

Gráfico No 15

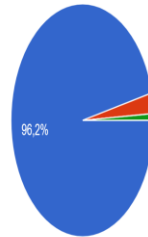
8. Transformación Cultural: Consideras que en la Cultura que se vive en la CUL se presenta:
164 respuestas



3. Los docentes y administrativos en un 96,2% consideran que en la CUL se vive una cultura de equidad de género, de equidad de oportunidades y de no discriminación. Ver Gráfico No 16.

Gráfico No 16

14. Transformación Cultural: Teniendo en cuenta que CULTURA es el conjunto de ideas, símbolos y representaciones; usos y costumbres; prácticas y l...consideras que la Cultura que se vive en la CUL es:
105 respuestas

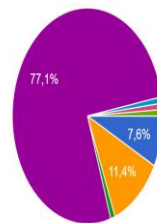


- Una Cultura de Equidad de género, de equidad de oportunidades y de no discriminación para toda la comunidad...
- Una Cultura androcéntrica y heterosexista que ubica en posición de inferioridad a las mujeres y a las pers...
- Una Cultura que ubica en posición de inferioridad a los hombres y a las personas con identidades sexuales no...
- Otra, cuál?

4. Los docentes y administrativos en un 77,1% consideran que en la cultura de la CUL no se presentan ningún tipo de discriminaciones u exclusiones entre los miembros de la comunidad universitaria. Ver Gráfico No 17.

Gráfico No 17

15. Transformación Cultural: Consideras que en la Cultura que se vive en la CUL se presenta:
105 respuestas



- Discriminaciones sutiles
- Exclusiones o segregaciones
- Manejo del lenguaje no adecuado
- Algún tipo de acoso o violencia basada en género?
- Ningún tipo de discriminaciones, exclusiones o segregaciones, acoso y...
- Otra, cuál?
- No se presenta ningún tipo de discrimi...
- ninguno

5. Los egresados en un 100% consideran que en la CUL se vive una cultura de equidad de género, de equidad de oportunidades y de no discriminación. Ver Gráfico No 18.

Gráfico No 18

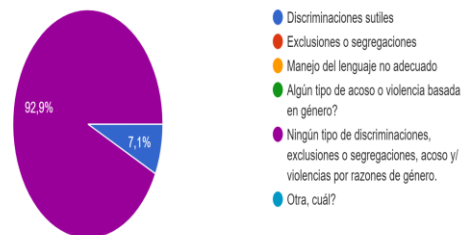
5. Transformación Cultural: Teniendo en cuenta que CULTURA es el conjunto de ideas, símbolos y representaciones; usos y costumbres; prácticas y l...consideras que la Cultura que se vive en la CUL es:
14 respuestas



6. Los Egresados en un 92.9% consideran que en la cultura de la CUL no se presentan ningún tipo de discriminaciones u exclusiones entre los miembros de la comunidad universitaria. Ver Gráfico No 19.

Gráfico No 19

6. Transformación Cultural: Consideras que en la Cultura que se vive en la CUL se presenta:
14 respuestas



4. Generación de Conocimiento

Esta dimensión hace referencia a la necesidad de generar conocimiento relacionado con las inequidades de género y diversidad sexual, que afectan los procesos de inclusión en la educación superior. A su vez, propone la inclusión del enfoque de género y de diversidad sexual en los planes curriculares y los contenidos de los cursos, con el propósito de eliminar la reproducción de visiones sexistas y

heteronormativas, y se avance en el desarrollo de prácticas pedagógicas más inclusivas.

4.1 Análisis Cuantitativo de la Problemática identificada en materia de Generación de Conocimiento, a nivel institucional:

1. Los docentes y administrativos en un 25,7% consideran que unos de los medios por los cuales se genera conocimiento en temas relacionados con la inequidad de género y diversidad sexual, es a través de líneas de investigación definidas; el 19% considera que existen estrategias que promueven el desarrollo de tesis en temas de inequidad de género y diversidad sexual; el 18% consideran que existen cátedras dentro del pensum académico, relacionadas con temas de inequidad de género y diversidad sexual. Ver Gráfico No 20.

Gráfico No 20

16. Generación de Conocimiento: Por qué medios la CUL, genera conocimiento en temas relacionados con la inequidad de género y diversida... procesos de inclusión en la educación superior.
105 respuestas



2. Los egresados en un 28,6% consideran que existen estrategias que promueven el desarrollo de tesis en temas de inequidad de género y diversidad sexual; el 21% consideran que existen cátedras dentro del pensum académico, relacionadas con temas de inequidad de género y diversidad sexual y otro 21% considera que existen estrategias que promueven el desarrollo de tesis en temas de inequidad de género y diversidad sexual. Ver Gráfico No 21.

Gráfico No 21

7. Generación de Conocimiento: Porque medios la CUL, genera conocimiento en temas relacionados con la inequidad de género y diversidad... procesos de inclusión en la educación superior.
14 respuestas



3. Protección de Derechos frente a todo tipo de violencias de género

Esta dimensión está relacionada, con cada uno de los tipos de violencias que se pueden presentar a nivel institucional, basadas en el género y en la poca tolerancia hacia la diversidad sexual. Estas violencias se presentan desde las muy sutiles, hasta las más crónicas; y si no son intervenidas de forma preventiva, mediante el establecimiento de mecanismos claros de atención, sensibilización y denuncia, pueden convertirse en fatales.

Se puede escalar un “Violentómetro”, que evidencia los tipos de violencia, que se pueden presentar basados en género, de menor a mayor grado:

1. Discriminación: trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios en razón de su género, sexo u orientación sexual.
2. Ambiente Hostil: producido a través de las burlas y chistes sexistas, homofóbicos o lesbofóbicos, entre otros.
3. Ofensa Sexual: utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

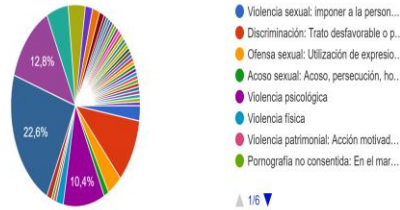
4. Violencia Psicológica: conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, perjuicio en la salud psicológica y en el libre desarrollo.
5. Violencia Física: acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona.
6. Violencia Patrimonial: acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida y/o retención de herramientas de trabajo, documentos personales, bienes, que afectan directamente los derechos económicos de una persona, con el fin de subordinarla.
7. Pornografía con niños, niñas y adolescentes: violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
8. Violencia Sexual: imponer a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o que mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad, mediante el uso de coacción, presión psicológica, amenaza, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
9. Feminicidio: causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

1. Análisis Cuantitativo de la Problemática identificada en materia de Violencias basadas en género, a nivel institucional:

1. Los estudiantes en un 22,6% consideran que se presenta algún tipo de violencia por razones de género, no especifica de qué tipo; un 12,8% considera que no se presenta ningún tipo de violencia por razones de género; un 10,4% de los estudiantes, considera que se presenta un tipo de violencia a nivel psicológico y otro 10% considera que se presenta discriminación (trato desfavorable) por razones de género. Ver Gráfico No 22.

Gráfico No 22

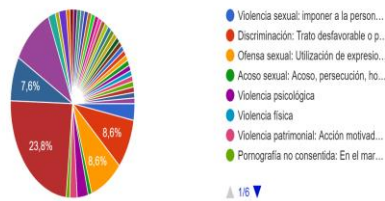
9. Protección de violencias basadas en género. Las Violencias basadas en género son todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la...ia?. Si la respuesta es SI, identifique de qué tipo.
164 respuestas



2. Los docentes y administrativos en un 23,8% consideran que se presenta algún tipo de violencia por razones de género, no especifica de que tipo; el 8.6% considera que se presenta discriminación por razones de género (trato desfavorable); y otro 8.6% considera la presencia de ofensas de tipo sexual. Ver Gráfico No 23.

Gráfico No 23

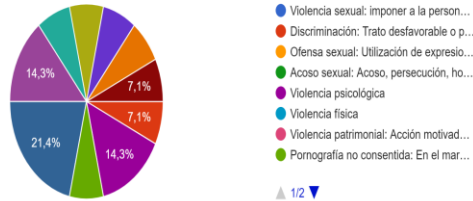
17. Protección de violencias basadas en género. Las Violencias basadas en género son todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos ...ia?. Si la respuesta es SI, identifique de qué tipo.
105 respuestas



3. Los egresados en un 21,4% consideran que se presenta algún tipo de Violencia por razones de género, no especifica de que tipo; el 14% considera que se presenta violencia de tipo psicológico; otro 14% considera que no se presenta ningún tipo de violencia de género; y un 7,1% considera la presencia de ofensas de tipo sexual. Ver Gráfico No 24.

Gráfico No 24

8. Protección de violencias basadas en género. Las Violencias basadas en género son todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la...ia?. Si la respuesta es SI, identifique de qué tipo.
14 respuestas



ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN CADA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS

Para cada una de las dimensiones analizadas, y partiendo de cada uno de los problemas identificados en cada una de ellas; se propondrán estrategias como alternativas de solución, a la superación del desequilibrio existente a nivel de igualdad y equidad a nivel institucional, por razones de género y sexo.

Cada una de las estrategias definidas por dimensión de análisis se agruparán, teniendo en cuenta los tipos de injusticias que se pueden presentar en las Instituciones de Educación Superior y que definimos con anterioridad a saber:

(i) Injusticia socioeconómica, ii) Injusticia cultural, de reconocimiento, participación y gestión del conocimiento iv) Violencias basadas por condición de género y diversidad sexual.

El planteamiento de estas potenciales alternativas de solución, y su implementación de forma preventiva; orientará a la institución a ser garante

de uno de sus principales valores contemplados en su Plan de Desarrollo, la Justicia y el logro de una Cultura Institucional Inclusiva y en Equidad.

1. Estrategias para la superación del desequilibrio existente a nivel de igualdad y equidad a nivel institucional, por razones de género y sexo:

1.2. Estrategias de Redistribución: como estrategia institucional, para asignar apoyos en dinero o en especie, el desarrollo de programas que faciliten el acceso y coadyuven a aumentar las tasas de éxito de permanencia, movilidad y graduación de los grupos priorizados, entre ellos las mujeres y la población LGTBI, a nivel institucional y la promoción de acciones que eviten la segregación por género, en las actividades de formación, investigación, extensión, prácticas profesionales y laborales.

1.3 Estrategias de Reconocimiento Cultural, Participación y Gestión del Conocimiento: como estrategia institucional, para promover la transformación cultural, la gestión del conocimiento en Equidad de Género y Diversidad Sexual; y la participación activa de los y las integrantes de la comunidad, con igualdad de oportunidades, en cada uno de los procesos y áreas al interior de la institución, propendiendo por la erradicación de toda clase de estereotipos discriminatorios.

1.4 Estrategias de Prevención, Detección y Acompañamiento frente a la violencia de género: como estrategia institucional adoptada para la implementación de un Protocolo de Protección de Violencias basadas en Género y Diversidad Sexual.

i. Estrategias de Redistribución:

- Los estudiantes deben tener mayor conocimiento del pensum, y mayor información de los procesos de admisión y financiamiento.
- Los estudiantes deben ser entrenados en el manejo de sus finanzas personales, de forma tal que estén en la capacidad de presupuestar sus gastos tales como pago del semestre, pasajes, alimentación, estadía; entre otros.

- Los estudiantes deben tener una óptima orientación vocacional, que les guste lo que van a estudiar y estén alineado con sus capacidades e intereses
- Que los estudiantes conozcan las oportunidades que le ofrece la CUL; con el fin que puedan acceder directamente a créditos universitarios.
- Velar porque en el campus universitario, no se presente ninguna situación de Bullying y discriminación por razones de género, diversidad sexual o por cualquier otra circunstancia.
- Analizar la posibilidad que la CUL, le pueda brindar a los estudiantes las prácticas o si es el caso un trabajo temporal para adquirir experiencia y poder salir al mercado laboral.
- Los estudiantes deben tener sesiones y entrenamientos de motivación y superación personal. Que éstos puedan estar en la capacidad de luchar por sus metas, sin importar obstáculos.
- Mayores incentivos y métodos de pagos flexibles al interior de la CUL, créditos educativos accesibles, a una tasa de interés baja.
- Informar por los medios digitales y sociales sobre las facilidades de pago que brinda la universidad a sus estudiantes.
- Ofrecimiento de becas, ayudas monetarias a buenos estudiantes que mantengan su promedio.
- Mayor equidad, mayores posibilidades para todos.
- Mayor conocimiento por parte de los estudiantes, de los costos-beneficios del ICETEX.
- Que los estudiantes tengan mayor información de los subsidios y becas que pueden obtener por parte del Gobierno local, departamental y nacional.
- Asistir a pre ICFES para obtener mejores resultados en las pruebas saber.
- Que los estudiantes puedan iniciar sus estudios en el SENA para luego realizar homologación en universidades, con convenio y tener mejores ingresos al ser tecnólogos, que les permita tener una fuente adicional para solventar la carrera profesional.
- Creación de un Departamento de Mercadeo en la CUL, que no solo busque alumnos de pregrado, sino de posgrado e incluso que se impulse el PEC con diplomados dictados por los docentes, no sólo a estudiantes, sino al público en general.

- Brindar mayor cobertura de la información, a los aspirantes sobre facilidades de pago y acceso a la educación a través de ferias institucionales en las instalaciones.
- Realización de charlas financieras para los estudiantes.
- Realizar una prueba diagnóstica, con el fin de hacer evaluación de ingreso en cuanto a competencias genéricas y plantear un plan de mejora continua, dado los resultados que se obtengan.
- Que los estudiantes puedan contar con apoyo psicológico y emocional constante, por parte de la universidad.
- Realización de campañas de sensibilización basada en una educación inclusiva.
- Que los estudiantes puedan matricular créditos de acuerdo a su capacidad económica.
- Profundizar en las entrevistas sobre la situación económica del estudiante, hasta que pierdan la pena sobre lo económico en su familia.
- Que los estudiantes puedan acceder a un casino económico.
- Implementar un programa especial, mediante el cual se detecte el potencial en los estudiantes sin recurso alguno; que demuestren poder aprovechar una ayuda proporcionada por "Padrinos", de organizaciones, empresas, familias o personas naturales, dispuestas a contribuir con la educación profesional de quienes, por su condición económica, quedan excluidos de ella.
- Mayor visibilización, presencia y participación de las distintas comunidades étnicas.
- Proponer estrategias de acceso con actividades de mayor inclusión y diferenciación para la comunidad universitaria.
- Que los estudiantes tengan conocimiento del campo laboral de la carrera de su elección.
- Ofrecer carreras virtuales con buena conectividad.
- Oferta de cursos pre-universitarios gratuitos.
- Alianzas con las instituciones de educación media, creación de modelos educativos flexibles.
- Facilitar tutorización y apoyo específicos.
- Crear programas de ayuda financiera para los estudiantes de estrato bajo y para los que provienen de otras ciudades.

- Realizar una semana de inducción a los jóvenes aspirantes que quieran vincularse a la universidad y mostrarles los programas y los beneficios que ofrecen la comunidad universitaria, en forma dinámica y participativa para conocer sus intereses y necesidades.
- En el caso de la CUL, se proporciona planes de financiamiento con 0 intereses o intereses muy bajo. En términos generales aprovechar la ayuda de los distintos programas de las cajas de compensación, cesantías, becas del gobierno, etc.
- Acceder a becas por promedio ICFES.
- Mayores opciones en municipios donde no hay IES.
- Lo principal es que los estudiantes tengan una facilidad de pago para toda su carrera y que pueda tener la universidad con convenios de pago.
- Apoyo en becas a deportistas.
- Generar acciones afirmativas en cuanto a algunos beneficios donde la población diversa pueda acceder de manera rápida basada en el respeto y a la no discriminación.
- Promover las ventajas de estudiar en la institución y hacer énfasis en la pertinencia laboral de cada programa en el mercado.
- Socializar la aceptación de género, para brindar el derecho a la educación que tenemos todos.
- Realizar charlas preuniversitarias para que el estudiante se concientice del paso que va realizar.
- Facilidades económicas en acceso a la universidad, acompañado de generación de empleo a nivel universitario que facilite su acceso y culminación de estudios.
- Oferta de Programas Gubernamentales, en alianzas con las universidades.
- Ofertar programas que tengan gran demanda en la ciudad y el país, estableciendo alianzas con el sector productivo no solo para la realización de las prácticas sino también para reclutar los profesionales CUL.
- Continuar con la labor de créditos sin intereses pagaderos durante el semestre corriente, el ICBF, dar la oportunidad que el alumno pague con su trabajo en todas las áreas administrativas el valor del semestre.
- Seguir fortaleciendo los descuentos en matrícula.

- Brindar capacitación a todos, tanto docente como estudiante para evitar expresiones o acciones ofensivas.
- Flexibilización de los horarios para permitir el trabajo de algunos estudiantes, por ejemplo, tener horarios extendidos el día sábado.
- Un ambiente sano, buen clima institucional.
- Muchos no estudian por desconocimiento, así que sería bueno usar canales donde se brinden información y los estudiantes expresen sus testimonios sobre sus experiencias en la universidad.
- Oferta de una mayor variedad de carreras universitarias.
- Oferta de programas que incentiven a los estudiantes a ingresar a la universidad y que se explique con suficiente claridad las ventajas de estar dentro de una universidad.
- Que cualquier miembro de la comunidad universitaria, esté en la capacidad de preguntar sin temor al rechazo.
- Que los estudiantes sean entrenados en sus capacidades de liderazgo y planeación por objetivos.
- Mayor confianza en Dios.
- Que los estudiantes se les entrene en el desarrollo de hábitos. Que éstos puedan tener mayor autodeterminación, disciplina. Que hagan el esfuerzo por salir adelante sin importar las consecuencias, porque el que no se arriesga no logra nada y se estanca.
- Aplicar a becas por medio de las inteligencias múltiples, que se tenga en cuenta las habilidades de cada estudiante para tener una educación superior.
- Generar empleo y la posibilidad de tener un emprendimiento propio.
- Que los estudiantes, tengan más amor por lo que decidieron estudiar eso le dará el suficiente coraje para iniciar y finalizar con éxito.
- Mostrar aún más las actividades extracurriculares que ofrece la universidad y los beneficios que se adquieren, para que los estudiantes estén más interesados.
- Compartir su anhelo no solo a padres, sino a sus familiares; buscar más apoyo familiar para emprender este viaje, como última opción tocar la puerta de la universidad.
- Facilitar la movilidad de los estudiantes.
- A los estudiantes que busquen una entidad que se acomode a sus necesidades económicas y ofrezca una oferta integral, y a las instituciones que tengan en cuenta la crisis económica por la que

- estamos atravesando y sean flexibles y consientes con los costos educativos.
- Planes de financiamiento a la medida de los ingresos y recursos del estudiante.
 - Campañas de motivación, de potencialización de capacidades y talentos en los jóvenes, para que éstos saquen su mejor versión.
 - Que puedan acceder algún beneficio de descuento o participación en actividades universitarias, donde les brinden descuentos por su participación
 - Desarrollar nivelatorios a la hora que el estudiante ingrese a la universidad.
 - Trabajar en la disciplina, en la mentalidad, en la psicología estudiantil
 - Implementar un Plan Transporte Política CUL: proponer Políticas educativas, para estudiantes que viven en otros municipios.
 - Que desde el inicio de la carrera se consigan alianzas con empresas en las cuales se pueda ir adquiriendo experiencia, y que a la vez sea bien remunerada para que se pueda seguir costear su carrera.
 - Generación de becas y alivios económicos de acuerdo al promedio académico por encima de 4,20.
 - Tener buena actitud, que los estudiantes creen en sí mismos, ignorar todo aquello que les sea obstáculo para su crecimiento personal.
 - Acceso a oportunidad de empleos para poder costear la carrera universitaria, ya que las empresas solo piden empleados con experiencia y no les dan muchas oportunidades a los jóvenes.
 - Innovar en las renovaciones de programas.
 - Al momento de presentar dificultades sea de tipo emocional o socioeconómicas, buscar la guía y acompañamiento del proceso de Bienestar Universitario, que brindara herramientas necesarias para motivar al estudiante a continuar, por medio de estrategias como Red bienestar. La estrategia inicial seria la constante divulgación de estas mismas en la comunidad ya que no todos los estudiantes saben que existe este tipo de apoyos.
 - Mayores posibilidades en los horarios.
 - Mayor diversidad en las opciones de grado.
 - Es una labor conjunta entre docentes, bienestar y administración en la que los docentes "enamoren" al estudiante y lo motiven, estrategias

financieras y estrategias de bienestar, de manera que el estudiante sienta que debe graduarse y tiene todo el apoyo posible.

- Realizar seguimientos de estudiantes en los semestres en curso, para verificar cumplimiento de su perfil de egreso.
- Charlas motivacionales y monitoria en aquellas materias donde el estudiante se le dificulta su aprendizaje.
- Fomentar el desarrollo de estrategias de aprendizaje como la autorregulación, la Meta cognición y la reflexión continua.
- Crear un Call Center CUL, con un personal idóneo, con competencias y experiencia en temas de permanencia, reintegro y graduación; para diseñar y desarrollar estrategias que contribuyan a dicho objetivo.
- Aunar esfuerzos entre todos, trabajo en equipo y colaborativo; y no sólo de una persona o área hace que se pueda construir estrategias que propendan a que todas las personas puedan acceder a la educación superior y graduarse. El trabajo empieza de forma interna.
- Más acompañamiento afectivo, más seguimiento a adicciones y mayor libertad de expresión.
- Familiarizar a los estudiantes, con el financiamiento y créditos para el sostenimiento en su carrera; con acompañamiento serio de funcionarios de la universidad.
- Identificar la razón o razones de la deserción y diseñar estrategias para contrarrestarlas; como, por ejemplo: invitar a estudiantes a cursos gratuitos de nivelación durante los períodos de vacaciones.
- Entrenamiento de estudiantes en procesos de lectura crítica.
- Proponer otras estrategias más accesibles para poder graduarse brindándoles otras opciones de grado.
- Que los estudiantes logren mayor confianza en sí mismos, que no permitan intimidación. Que sean valiente y se acepten tal cual como son.
- Motivar al estudiante a través de convenios empresariales nacionales e internacionales; que le facilite el acceso al empleo a los mejores promedios de excelencia, de los estudiantes egresados.
- Seguimiento semestral por parte de bienestar a los estudiantes “ausentistas”, para brindarle orientación y apoyo motivacional al estudiante.
- Realización de eventos anuales de integración universitaria.

- Resaltar a los jóvenes con un desempeño alto nombrándolos como monitores del grupo, además incentivarlos con una disminución en el costo de la matrícula en el próximo semestre.
- Aumentar la cobertura de asesoría académica.
- Mayor información a los estudiantes de los planes de financiamiento, de forma tal que los estudiantes puedan acceder a ellos con una rigurosa planeación de recursos y prioridades.
- Que los estudiantes puedan realizar un test vocacional, antes de matricularse para que el estudiante pueda estar seguro del programa a estudiar.
- Realización de charlas pedagógicas, que vayan destinadas a concientizar a los estudiantes que no hay mejor manera de tener una vida mejor que empezar a estudiar y terminar con éxito una carrera.
- Realización de prácticas laborales remuneradas en contra jornada escolar.
- Canalizar por medio de estrategias deportivas o culturales, el arraigo y sentido de permanencia de los estudiantes.
- Realizar actividades de respeto y aceptación de género para lograr que todos los estudiantes culminen exitosamente su carrera.
- Flexibilidad a la hora de conformar el currículo alienado a los intereses de los estudiantes.
- Desarrollo de propuestas laborales intermedias especiales para estudiantes universitarios.
- En el caso CUL, que todos los docentes sean maestros con experiencia laboral comprobada en el área del saber que enseñan. Eso garantiza el logro de las competencias.
- Mayores oportunidades de emprendimiento.
- Desarrollo de un programa de becas meritorias
- Que las prácticas puedan hacerse a partir del 5 semestre para que los estudiantes que no tienen los suficientes recursos tengan más posibilidades de conseguir un empleo y tener mayor motivación en terminar su carrera.
- Apertura de nuevos horarios.
- Armonizar los grupos, planificar actividades de actividad física en todos los programas.

- Incentivar la cultura del ahorro en los estudiantes. Como estrategia podrían tener un ahorro, cuando entren a la universidad no dejen de estudiar ningún semestre.
- Vincular a alguna empresa pública o privada que apadrine a los estudiantes.
- Modalidades semi - presenciales donde el estudiante pueda inscribir materias en ambas modalidades, presencial y virtual; y así ajustar lo mejor posible su horario y tiempo.
- Brindar constante apoyo e información de soluciones, acerca de casos puntuales que se le pueden presentar al estudiante durante su trayectoria educativa.
- Acompañamiento psicológico y motivacional.
- Guiar al estudiante al éxito, que los maestros sean de calidad, que busquen sacar el potencial de los estudiantes.
- Un programa de “cero discriminaciones” que logre la unión de todas las facultades, estudiantes con alguna u otra condición, y que la inclusión empiece desde el ambiente de aula impartida por el docente, hasta el área de seguridad.
- Acompañamiento a los estudiantes que no siguieron con los estudios, con miras a poderles brindar una ayuda óptima, conociendo sus reales problemáticas.
- Fomentar un sistema de integración más interactivo y didáctico con los estudiantes, que les motive y ayude a conocer a nuevas personas y formar distintos lazos.
- Realizar charlas en las cuales se les ayude a los estudiantes a tomar buenas decisiones respecto a la elección de su carrera, ayudar a los estudiantes con bajo desempeño revisando que tal está su situación personal, que problemas tienen con la asignatura, apoyándose en compañeros q tienen mejores notas o en los profesores que estén dispuestos a colaborar.
- Crear una red de apoyo entre los estudiantes, que se generen sinergias, que potencien sus liderazgos y se propenda por la inclusión de todos, sin importar el género, la raza etc.
- Implementar estrategias donde certifiquen a los estudiantes para poder trabajar en las diferentes entidades.

- Que los estudiantes puedan ser entrenados en tener una buena organización, tanto para la financiación como la parte académica, aprender será lo más importante.
- Charlas y espacios recreativos donde se pueda dialogar y tener en cuenta que es necesario el aprendizaje para un mejor futuro.
- Acompañamiento que siempre se les recuerde a los estudiantes cuál es su meta final y que sea estimulante para ellos.
- Una concientización en la que se logre conectar a los estudiantes con el amor hacia la carrera de su preferencia.
- Charlas de orientación profesional y de reconocimiento del contexto laboral, con el fin que los estudiantes, no se den de baja por el simple hecho de que la carrera no era lo que pensaban.
- Incentivar al estudiante con proyectos de acuerdo a su facultad.
- Disminución en los costos educativos especialmente en los diplomados y cursos complementarios cómo inglés.
- Convenios con empresas para una bolsa laboral, becas y condonación de créditos por rendimiento académico
- Que el estudiante tenga claro, las ramas donde vaya a laborar.
- Abrir campos laborales: mi primer empleo.
- Mayor acompañamiento y orientación a los docentes y a los funcionarios del área administrativa
- Incluir el inglés dentro del pensum. Que el inglés no se dé como algo externo si no que se incluya dentro del programa.
- Generación de clubes de lectura crítica e investigación.
- Constante capacitación al personal administrativo, por medio de vinculaciones o alianzas con entidades, como las cajas de compensación que dentro de sus servicios hay paquetes de capacitación al personal.
- Formación pedagógica a los docentes. Para los docentes es muy importante contar con el conocimiento en las técnicas de aprendizaje actualizadas; que permitan que se brinde un servicio enseñanza-aprendizaje de alta calidad.
- Que sea conocido aún más el estatuto docente, con el fin de que los docentes estén informados, entre otras, de las fases para su ascenso.
- Generar claridad respecto al proceso de movilidad docente y de ascenso en el área administrativa. Que haya protocolos claros para lograrlo; existe, por ejemplo, una evaluación docente que pudiera aportar con

información del mérito docente, para la realización de estudios de posgrado, como maestrías y doctorados.

- Mayor sentido de pertenencia y un gran compromiso de los docentes y administrativos con la institución.
- Realización de concursos de méritos con funcionarios y docentes; teniendo en cuenta nivel de estudios, desempeño, antigüedad; entre otros.
- Tener en cuenta el desempeño de docentes y administrativos, para brindar oportunidad laboral dentro de la institución.
- Oferta de convocatorias para la presentación de proyectos que impacten y mejoren el crecimiento de la institución.
- Crear un portafolio de incentivos, compensaciones y reconocimientos, por las labores meritorias realizadas por administrativos y directivos.
- Crear guarderías para los que requieran apoyo con el cuidado de sus hijos.
- Contrastar los perfiles de los diferentes cargos vacantes, con los perfiles de los docentes y administrativos, de manera que cada uno de ellos en su evaluación final, conozca sus posibilidades, sus debilidades y sus fortalezas para escalar en la organización.
- Mayor divulgación de los resultados de la Evaluación Docente. Que se dé a conocer, que tan exitosos son los docentes con sus estudiantes.
- Acceso a formación continua y profesional de funcionarios y docentes.
- Usar la tecnología como una aliada, crear espacios colaborativos, mejorar la relación alumno-maestro en clase, explorar los distintos tipos de aprendizaje.
- El reconocimiento al logro es importante, realizar un protocolo claro donde por tiempo, producción y estudio el docente o administrativo pueda ascender.
- Brindar capacitaciones a cada área de acuerdo a los roles que desempeñan.
- Identificar perfiles, intereses del personal y promover de manera rotativa el acceso a los diferentes cargos.
- Propiciar actividades, en donde los docentes y los funcionarios se involucren aún más con los estudiantes.
- Que los actores protagónicos de la comunidad universitaria, puedan ser parte activa en el diseño y ejecución de los procesos educativos.

- Capacitaciones en torno a la toma de conciencia en trabajar bajo los lineamientos y premisas en cuanto a la equidad y la atención a la diversidad.
- Que se desarrollen actividades estratégicas que propendan por el éxito académico y administrativo.
- Alinear las necesidades del sector productivo a la oferta institucional.
- Capacitarnos para comprender esta nueva generación.
- Socialización de las oportunidades que ofrezca la universidad.
- Que cuando un funcionario esté dando la talla en la labor que se le encomendó, no se permita que por comentarios mal intencionados se le dañe la labor realizada, sobre todo ahora que estamos en el proceso de calidad, en que todo es con evidencias y no con palabras.
- Ampliar la planta de profesores a tiempo completo.
- Mejorar la tecnología en las aulas para transmitir con mayor facilidad la información a los estudiantes.
- Capacitar al personal para prestar una mejor atención con los diferentes tipos de estudiantes.
- Estructuración de un plan de ascenso coherente con las competencias y perfil laboral, teniendo en cuenta la experiencia en el cargo.

ii. Estrategias de Reconocimiento Cultural, Participación y Gestión del Conocimiento:

- Siempre tener en cuenta a todas las personas incluyendo cualquier tipo de género.
- Sensibilizar en la transformación cultural.
- La implementación de una cultura libre de discriminación, que se refuerce hasta conseguir el objetivo que es reducir o mitigar la intolerancia a la diversidad.
- Concientización de la importancia de la inclusión y equidad institucional
- Promoción de una cultura de inclusión y de equidad, utilizando distintos medios publicitarios (vallas, carteles, seminarios).
- Construir y socializar institucionales a nivel de inclusión y equidad.

- Propender por la sana convivencia institucional.
- Seguir implementando campañas de Educación Inclusiva.
- Hacer cumplir y hacer seguimiento a la implementación de una cultura de inclusión y equidad en toda la institución.
- Socializar permanentemente las de inclusión hasta que se vuelva costumbre lograr la cultura.
- Desarrollar cátedras y ferias de inclusión, charlas, capacitaciones, publicidad en redes y física en la CUL, exposiciones, actividades guiadas, muestras culturales, mesas redondas, dinámicas por grupos. Trabajar directamente con la comunidad, estudiantes, profesores administrativos.
- La cultura se modifica si desde el área directiva se promueven este tipo de cambios.
- Propender por una comunicación asertiva inclusiva.
- Propender por el respeto permanente y buen trato en la comunidad universitaria. Campañas de respeto por el otro.
- Permitir libremente que toda la comunidad participe de acuerdo a sus habilidades y talentos de manera abierta.
- Denunciar casos de sexismo, acoso y exigiendo una cultura de igualdad en el trabajo.
- Creación de espacios para la libre expresión oral, en la cual todos los miembros de la comunidad sin excepción tendrán derecho a participar y expresar sus ideas de forma natural, respetando las opiniones de los demás.
- Más formación e información en Inclusión y Equidad de Género.
- Identificar los recursos que faciliten la eliminación de las brechas de género en la organización, esto proporcionará soluciones rápidas para la normalización de las condiciones, oportunidades y optimización de los colaboradores.
- Ambientes de trabajo sano: promover un buen ambiente laboral donde se comprenda el tema de equidad de género, permite que se lleven a cabo otros procesos de inclusión y participación social dentro de la misma.
- Promover la Educación en Inclusión y en Equidad de género.

- La mejor manera de tener equidad en la vida y en todas partes es la unión, si en la CUL no hay distinción de género la equidad va a fluir naturalmente y todo será más fácil.
- Mantener un ambiente que promueva la participación en diferentes actividades de tipo académicas, culturales, artísticas y/ o administrativas.
- Desarrollar un programa de atención y de resolución de conflictos.
- Generar la filosofía de la paridad en la participación de las actividades.
- Foros, conferencia, diplomados y actividades que generen una divulgación masiva en cuanto a la atención a la diversidad, demostrando una cultura de educación inclusiva e intercultural.
- Enseñar la diversidad de género desde la inducción.
- Paridad en los cargos y funciones, reconocimiento de los logros sin distinción de ninguna índole.
- Concientizar a estudiantes y docentes, de la importancia de la equidad y del respeto que se debe tener en todos los miembros de la comunidad universitaria.
- Incluir una Cátedra de Inclusión y equidad de género de forma transversal, a nivel curricular.
- Realizar actividades pedagógicas sobre la cultura de Equidad de Género significativas, dirigidas a toda la comunidad CUL
- Crear un órgano de control que evalúe situaciones donde se evidencie este tipo exclusiones de género.
- Compartir conocimiento sobre la diversidad de género y la sexualidad, crear espacios seguros para la comunidad LGBT, creando ambiente de inclusión para todos.
- Crear una Política de Inclusión y Equidad de Género.
- Que se incluya una línea de investigación en Inclusión, equidad de género y diversidad sexual.
- Crear canales efectivos que permita denunciar cualquier tipo de atropello.
- Entender que todos somos seres humanos, que más allá de la orientación sexual, o de situaciones específicas de discapacidad; merecen el mismo derecho, respeto y beneficios ante la sociedad.
- Seguir trabajando el respeto de personalidad de cada quien, sin importar a que género se pertenezca.
- Incentivar el desarrollo de tesis en temas de inclusión y equidad.

- Ser más incluyentes, los valores se resaltan cuando son bien moldeados, por ello se debe impartir el respeto por la orientación de cada persona y tratarse cómo un igual.
- Campañas con producción de mensajes audiovisuales.
- Incentivar el Lenguaje inclusivo (sordomudo).
- Campañas de Aceptación: amar y respetarnos tal cual somos.
- Hacer charlas y tener encuentros con los otros géneros, para que tengan mayor convivencia.
- Que todos sean escuchados y de verdad las cosas se vean reflejadas en todo lo que la universidad proporciona.
- Ponerse a cargo del sentimiento de los estudiantes, interesarse en conocerlos, tener grupos de oración, poner música que eduque, hacer eventos de trabajo en equipo y no solo competencias.
- Hablar más de inclusión y equidad, para estar bien informados y no ser inoportunos.
- Incentivar una cultura sana y democrática.
- Sanción a los actos de intolerancia, y capacitaciones a los estudiantes en cuanto a una cultura de inclusión.
- Espacios a nivel de infraestructura institucional, diseñados que favorezca la inclusión de todos.
- Generar espacios donde podamos conocernos, hacernos preguntas y eliminar inquietudes que quizá nos cohíba a formar una amistad con otras personas ya sea por su forma de vestir o su orientación sexual.
- Desarrollo de eventos por facultades que sean beneficiosos tanto como para la comunidad, para la universidad y crecimiento personal y social, ya que como tal algunas personas se sienten o se excluyen así mismas por tener miedo a participar.
- Abordar el tema de proyecto de vida.
- Desarrollar campañas de amabilidad, empatía, respeto a los valores y resiliencia.
- Concientización en el respeto a los Derechos Humanos.
- Más oportunidades no solo a nivel interno sino también externo es decir con otras universidades.
- Qué la CUL antes de ingresar los estudiantes a la corporación se haga un foro, de lo importante que es el respeto, la equidad de género y la inclusión. Que los profesores, en sus clases con los estudiantes

- fortalezcan este punto como base fundamental para una buena convivencia y respeto con las demás personas.
- Que se implementara el valor a incluir sin criticar su género -valer sus derechos humanos.
 - Incentivar valores y actitudes que difieran del sexismo.
 - Agregar al pensum de los programas, materias donde se refuerce la integridad del ser humano, reforzando el tema inclusivo. Desde el primer hasta los últimos semestres.
 - Proponer un diplomado en inclusión, equidad de género y diversidad sexual.
 - Que se promueva la investigación en el tema, es entendible que los diplomados de grado son fuente de ingreso para la universidad, pero no estamos incentivando los trabajos de grado, esto sería la oportunidad perfecta para que se apliquen las dos cosas.
 - Generar grupos de estudio, en relación a los temas de Inclusión, equidad y diversidad sexual.
 - Generación de contenidos audiovisuales para redes, en estos temas. Presentación de análisis de casos concretos.
 - Creación de un Semillero de investigación en Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual.
 - Desarrollar talleres participativos, foros con invitados que manejen diversidad de estos temas.
 - Creación de grupos liderados por administrativos que incentiven a los demás a aprender y tener en cuenta estos temas.
 - Espacios de intercambio de conocimiento sobre equidad de género, inclusión y diversidad sexual.
 - Incluir una materia de educación sexual e inclusión de género como materia institucional.
 - Implementación de permisos parentales de lactancia y cuidado infantil, para atraer el mejor talento, una organización debe tener en cuenta tanto el desarrollo personal como profesional de las personas.
 - Actividades en inclusión, equidad; que permitan recibir formación de manera didáctica clara y concisa.
 - Implementación de encuestas a los estudiantes de la comunidad universitaria para conocer los temas que son de interés en relación a la inequidad de género, inclusión y diversidad sexual.
 - Plan de incentivos para quienes desarrollen este tipo de programas.

- Incentivar estudios desde distintas áreas del conocimiento sobre estos temas
- Realización de foros, conversatorios, equipos interdisciplinarios de investigación artístico, socio cultural y de inclusión laboral.
- Generación de espacios para que la Comunidad Universitaria, tengan la oportunidad de darse a conocer.
- Generar talleres de formación desde la perspectiva del ser inclusivo.
- Actividades que promuevan el autoconocimiento, la importancia de cada rol en la sociedad, el respeto como base de todo.
- Compartir experiencias con otras universidades.
- Divulgar toda la información institucional en materia de Inclusión y Equidad, en todas las redes institucionales. Tik tok- vídeos- foro interactivo sobre la temática de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual.
- Seguir fortaleciendo los valores en los estudiantes, desde cada una de las diferentes asignaturas y con el apoyo de bienestar universitario.
- Llevar las líneas de investigación en Inclusión, Equidad de género a proyectos de aula con los estudiantes.
- Inclusión de más mujeres en carreras donde abunda el género masculino.
- Actividades de promoción de Liderazgo Femenino
- Derribar mitos sobre la discapacidad.
- Reconocer que la inclusión es un trabajo de todos.
- Por medio de la lectura y capacitaciones en donde se edifique todo conocimiento y pueda ser compartido hacia las demás personas.
- Tener en cuenta las preferencias y gustos de la comunidad universitaria de la CUL y organizar talleres basándose en esas preferencias, para que todos logren empatizar con mayor información y formación en las temáticas de inclusión y equidad.
- Charlas sobre sexualidad, como causa de deserción (embarazos no deseados).
- Ferias de educación sexual y exámenes gratis de VIH.
- Gestionar charlas con diferentes entidades para estar al día con este tema.
- Estrategias como charlas, obras de teatro en las cuales con vivos ejemplos aprendamos todos de forma lúdica, los significados

importantes de cada uno de esos temas que hoy en día juegan un papel fundamental en nuestra sociedad e interacción como personas.

iii. Estrategias de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género:

- Estructurar un protocolo de protección frente a todo tipo de violencias, que pueda ser aplicado de forma preventiva y correctiva.
- Aceptar a todas las personas independientemente de su género.
- Concientización y trabajo en grupo con estudiantes, capacitaciones, charlas.
- Educar de forma permanente e integral al personal.
- Lograr que los estudiantes, sean los propios modelos de este proyecto, incluirlos, no imponer una nueva cultura si no construirla juntos, hacerlos partícipes mediante asambleas y/o comités donde expresen sus ideas, nadie mejor que ellos para conocer la Política adecuada a la aceptación de la comunidad.
- Implementar una Cátedra de Inclusión y equidad de género, que incorpore el tema de protección de violencias de género.
- Divulgación y difusión de la temática de protección de violencias, por medio de distintos medios publicitarios (vallas, afiches, teatro con esta temática en las plazoletas).
- Tener no solo un reglamento, sino todo un departamento dedicado a atender las necesidades de las personas víctimas donde se haga desde la prevención hasta la atención y seguimiento y acuerdos con todas las instituciones que puedan apoyar los procesos.
- Realización de campañas para la prevención de violencias de género.
- Cero tolerancias a cualquier tipo de violencias a nivel institucional.
- Talleres y formación a la comunidad CUL a todos los niveles.
- Foros, seminarios de prevención de violencia de género
- La socialización permanente de la Política de Inclusión y Equidad de Género y los beneficios que esto genera en la cultura organizacional.
- Promover el respeto de los Derechos Humanos.
- Promover la comprensión, la tolerancia y la solidaridad. Trabajar directamente con la comunidad, estudiantes, profesores administrativos.

- Cátedra y ferias de inclusión, charlas, capacitaciones, publicidad en redes y física en la CUL.
- Realización de movilizaciones serias sin violencia.
- Crear líneas de investigación y grupos de estudio que estudien la tipología y e impactos de las violencias basadas en género.
- Al inicio de cada clase, una frase cortica que recuerde la importancia de la inclusión la no violencia.
- Más eventos de integración cultural entre toda la comunidad educativa.
- Información permanente relacionada con Inclusión y Equidad de género.
- Inclusión en cada grupo de clase, dinámicas de acercamiento emocional
- Realización de cine-foro, conversatorios, en relación a la temática.
- Crear una red de apoyo y vigilancia institucional que vele por el respeto a la diversidad de género.
- Crear e implementar Protocolos que garanticen la protección frente a todo tipo de violencias de género.
- Mayor publicidad en temas digitales en pro de la no violencia a nivel institucional.
- Diseñar un plan estratégico seleccionando un grupo de estudiantes para que sean jueces de paz, ellos servirán de apoyo para difundir la generación de una cultura libre de violencia, a través de carteleras, charlas, videos. Además, podrían recibir incentivos en el costo de matrícula.
- Crear una campaña de concientización al respecto.
- Crear programa que promueva cultura de no violencia donde todos puedan ser partícipes dentro de la institución.
- Promoción de la formación y de la cultura de la inclusión.
- Todos tenemos derecho a pensar de manera distinta y de ser distinto, pero eso no debería dar pie para ser enemigo de nadie, por tal razón deberíamos concientizar a todo el estudiantado que todos somos iguales, aunque pensemos distinto.
- Programas de reconocimiento de prácticas y acciones que dignifiquen a los ciudadanos en equidad, respeto y amor.
- Actividades lúdicas y de aceptación.
- Campañas de bienestar.

- Campañas de culturización.
- Charlas y capacitaciones. Talleres permanentes para la comunidad educativa
- Crear campañas de no discriminación de género desde los distintos programas.
- Estrategias pedagógicas, stand de publicidad, vallas, asignaturas con carácter inclusivo para todas las carreras que aquí se ofrecen.
- Paridad de género en cargos y salarios, incentivos económicos.
- Proponer actividades tanto artísticas como deportivas en las cual se puedan evidenciar esa cultura libre de violencia.
- Mayor comunicación entre los alumnos y profesores.
- Concientizar a la población los derechos y deberes del estudiante.
- Generación de actividades de integración desde lo cultural hasta lo académico.
- Realizar campañas de buen trato dentro y fuera de las aulas sin distinción de género.
- Más jornadas de sensibilización. Nunca la violencia se impondrá en medio de la aceptación del otro.
- Carteles con frases motivadoras, actividades dinámicas reforzar valores como la igualdad y respeto.
- Sensibilización a la comunidad, para que se logre mayor comprensión y por lo tanto mayor aceptación.
- Actividades deportivas incluyentes que las mujeres hagan parte torneo femeninos en Football Sala.
- Un día de charlas, o convivencia dentro del pensum. Como una mesa redonda en donde todos se puedan expresarse sin recriminación. Y que haya un líder para seguimiento.
- Realizar pequeños cursos sobre la cultura libre de violencia.
- Actividades inclusivas. Realizar proyectos en pro del tema de la no violencia por razones de género o discriminación.
- Dinámicas de Roles: Evidenciar con hechos reales las causas y consecuencias de la violencia y la inequidad de género.
- Charlas donde se exprese el valor del servicio humano
- Generación de espacios de escucha de forma asertiva y creerles a las sobrevivientes de algún tipo de violencia.
- Debemos respetar la decisión de otros, aunque no lo compartamos.

- Crear un muro de pensamiento, en relación a la temática de equidad de género, inclusión y diversidad sexual.
- Ejercicios o actividades de convivencia en las cuales puedan participar los estudiantes de diferentes facultades
- Implementar un sistema de reportes que ayude a los estudiantes a informar si reciben algún tipo de violencia o maltrato.
- Desarrollar estrategias permanentes, basadas en la igualdad y la empatía.
- Más educación sobre los diferentes tipos de violencia de género y sensibilizar sobre qué hacer cuando este se presenta.
- Capacitarnos de una manera lúdica para estar preparados en el momento en que se presente esa situación y colocar en práctica lo aprendido sobre el tema.
- Ejercicios de empatía para con los demás no solo de estudiantes también con todos los que hacen parte de la universidad.
- Seguir incentivando el respeto a la libertad de género.
- Crear una línea telefónica gratuita y anónima, de denuncias claras y precisas de violencias basadas en género; que puedan seguir un protocolo específico de atención.
- Implementar normas de convivencia claras y procedimientos sencillos y ágiles para solucionar conflictos.
- Dejar a un lado el bullying y a través del proyecto de vida crear foro de inclusión.
- Incentivar desde el más alto directivo, hasta el portero a manejar un buen vocabulario libre de palabras obscenas.
- Ofrecer charlas donde indiquen cuales son los indicios del maltrato y aprender cómo podemos ayudar a otros.
- Ayudas psicológicas para todos los estudiantes.
- Estar más atentos a los casos de intolerancia, darle un manejo adecuado y pertinente donde se le sancione a los estudiantes que realicen comentarios de discriminación.
- Crear diferentes canales en los cuales se pueda dialogar sobre lo que les suceda.
- Talleres sobre aceptación y tolerancia.
- Folletos que hablen acerca de la aceptación de las personas.
- Crear espacios de charlas con personas que han pasado por violencia dentro de la universidad o familia, las cuales desde su experiencia y

superación puedan motivar a las demás personas, que en algún momento son generadores de violencia o en su mayor caso víctimas de ésta; para lograr tener una Política de lo que se puede hacer y el cómo salir de ella.

- Realizar promoción y prevención para el logro de una cultura libre de violencias basadas en género.
- Incentivar la creación de una emisora de la corporación, que promueva esta temática.
- Crear grupos de líderes que apoyen esta problemática.
- Generar diálogos positivos.
- Apoyo, con las autoridades competentes y orientación profesional en seguridad ocupacional.
- Escuchar y respetar, reaccionar y actuar con celeridad.
- Buena educación y moralidad para jóvenes y padres para lograr tener unas buenas pautas de crianza.

b. Acciones para la implementación de las estrategias de la Política de Inclusión y Equidad de Género

- **Acciones de difusión:** son aquellas orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria la presente Política de Inclusión y Equidad de Género.

- **Acciones de sensibilización:** están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación a las inequidades, discriminaciones, injusticias y las violencias basadas en género y diversidad sexual; con el fin de propender por una Cultura de Equidad, en la cual se transformen los estereotipos de género y sexualidad y se desnaturalice las prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones.

- **Acciones para visibilizar:** estas acciones pretenden evidenciar la presencia de inequidades, discriminaciones y violencias basadas en género y diversidad sexual; con el fin señalar a toda la comunidad universitaria de prácticas que no deben repetirse, omitirse o replicarse.

- **Medios para el desarrollo de las acciones.**

Para la implementación de la Política de Inclusión y Equidad de Género se podrán utilizar distintos medios de comunicación a nivel institucional, como talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios, eventos artísticos o culturales. Es importante que estas acciones se realicen en cada uno de los momentos clave desde la admisión de los estudiantes, jornadas de inducción con cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, eventos especiales y conmemorativos, entre otros.

ARTÍCULO TERCERO: Aprobar plan de acción de la política inclusión y equidad de género de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA

-CUL-

El presente plan de acción propende por la materialización de las estrategias propuestas en la política de Inclusión y Equidad de Género en la Corporación Universitaria Latinoamericana (2023) en un horizonte de diez años. A razón de ello, se define un conjunto coherente de principios rectores, objetivos, lineamientos y ejes estratégicos, acciones, indicadores, metas, recursos, responsables y tiempos, que identifican, comprenden y abordan las realidades de inequidades, desequilibrios y de violencias basadas en género, desde un enfoque de derechos y de género a nivel diferencial; reconocen y reafirman las identidades y afianzan las potencialidades de todos los miembros de la comunidad universitaria de la CUL.

1.1 Principios rectores

La formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Ruta de Inclusión y Equidad de Género a nivel Institucional, se orienta por los siguientes principios rectores:

- (i) *Equidad*, que supone llevar a cabo acciones para la garantía de los derechos de las mujeres en un entorno de igualdad de oportunidades para todos y apalancar acciones para transformar imaginarios sociales y culturales que discriminan a las mujeres desde sus diferencias.
- (ii) *Evaluación*, que introduce la necesidad de definir herramientas e indicadores de seguimiento y evaluación permanentes, reconociendo al mismo tiempo las externalidades propias del proceso de implementación y la transformación de las necesidades las mujeres.
- (iii) *Igualdad*, que hace referencia a que tanto mujeres y hombres –desde sus diferencias– como grupos poblacionales –desde sus particularidades– tengan oportunidades equitativas para su pleno desarrollo como personas y como grupos humanos.
- (iv) *Interculturalidad*, que reconoce la coexistencia y convivencia de diversas etnias y culturas en el departamento del Atlántico, y exige que las acciones institucionales deban estar enfocadas al respeto de las identidades y al fortalecimiento de éstas, con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

- (v) *Proyección*, lo que implica fijar objetivos y metas a mediano y largo plazo, mediante el desarrollo posterior de planes, estrategias, proyectos y acciones específicas.
- (vi) *Articulación*, que conduce a articular otras políticas sociales, poblacionales y sectoriales a fin de lograr la integración interinstitucional necesaria para el desarrollo de acciones y metas dirigidas a la equidad de género y a la protección frente a todo tipo de discriminación y de Violencias basadas en género.
- (vii) *Difusión*, que conduce a regular los mecanismos necesarios para lograr el conocimiento y apropiación de la política pública por parte de las mujeres, el Estado y la sociedad.

1.2 Objetivo general

Generar procesos de transformación institucional y cultural que conduzcan al logro de la Inclusión y la Equidad de género entre todos los miembros de la comunidad universitaria de la CUL, sin distingo alguno, a fin de aumentar sus capacidades, oportunidades y opciones para su integración plena en el proceso de desarrollo, reivindicar sus derechos y asegurar condiciones de igualdad sustantiva sin distinción de género, en el marco de un desarrollo sustentable, con justicia social y democracia.

1.3 Objetivos específicos

- (i) Crear un marco de referencia para la acción estratégica con un horizonte de diez años, que le permita a la Corporación Universitaria Latinoamericana enfocar y articular sus políticas, planes, estrategias y proyectos para el logro de la Inclusión y la Equidad de Género a nivel institucional.
- (ii) Generar las condiciones para que todos los miembros de la comunidad universitaria de la CUL, sin distinción alguna, desarrollen, individual y colectivamente, sus potencialidades, capacidades y oportunidades para convertirse en sujetos activos de su desarrollo y el de su territorio, en

ejercicio libre, responsable y autónomo de sus derechos y conforme a sus intereses.

- (iii) Fortalecer progresivamente la cultura de Inclusión y Equidad de género a nivel Institucional, para hacer frente a las prácticas de discriminación y exclusión que enfrentan las mujeres y la población LGTBI, mayoritariamente, en espacios públicos y privados, como condición necesaria para la promoción y fortalecimiento de la autonomía y para el ejercicio real de los derechos humanos.
- (iv) Llevar a cabo acciones intencionales y diferenciales que aseguren el ejercicio y disfrute de los derechos de toda la comunidad universitaria, y construyan un entorno favorable para la realización de los mismos.
- (v) Avanzar hacia la equidad de género basado en la asociación armoniosa entre mujeres y hombres.
- (vi) Garantizar que las mujeres tengan una voz efectiva para participar en igualdad con los hombres en todos los espacios de toma de decisiones a nivel institucional.

1.4 Lineamientos para la acción

En el marco de los lineamientos y orientaciones trazadas por el Ministerio de Educación Nacional, y dada la voluntad de fortalecer los procesos de inclusión y equidad de género a nivel institucional; se trazaron cuatro ejes de acción, con el fin de materializar las estrategias definidas en la Ruta de Inclusión y Equidad de Género a nivel institucional definida.

Eje estratégico I: Inclusión y Autonomía Económica Estudiantil

Este eje estratégico se orienta a tomar medidas tendientes a generar las capacidades y condiciones para que los estudiantes asuman el control de sus vidas de manera libre e informada, establezcan sus propias agendas y proyectos de vida y fortalezcan su ser, su autonomía económica y la confianza en sí mismos, para poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y puedan lograr todas las metas que deseen.

Estrategia bandera: Juntos Podemos

La *Estrategia bandera Juntos Podemos*, busca crear las condiciones para que todos los estudiantes, sin distinción, tengan derecho a gozar de oportunidades de acceso, permanencia, movilidad y graduación de su carrera universitaria, en pleno desarrollo sus capacidades.

Plan de acción

La ruta a seguir para generar las condiciones que permitan que los estudiantes sean autónomos Económicamente y se fortalezcan en su ser, desde un enfoque de equidad de género, se describe en el siguiente plan de acción.

Tabla 1. Plan de acción del eje estratégico I: Inclusión y Autonomía Económica Estudiantil

Objetivos transversales	Actividades	Metas*	Indicadores*	Entidad responsable	Entidad asociada
Estrategia: Juntos Podemos				Vicerrectoría de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Financiera
Crear las condiciones para que todos los estudiantes, sin distinción, tengan derecho a gozar de oportunidades de acceso, permanencia, movilidad y graduación de su carrera universitaria, en pleno	1. Realizar jornadas de socialización de información de procesos de admisión y financiamiento y de los currículos ofrecidos. 2. Realizar Talleres de finanzas personales para los estudiantes. 3. Realizar apoyo de orientación vocacional. 4. Realizar charlas orientadas a motivación, superación personal,	A 2024 estará consolidado y en pleno funcionamiento el Estrategia “Juntos Podemos” , y a lo largo de los próximos diez años no cesarán las implementaciones de mejora para convertirlo en un referente nacional e internacional.	Tasa de Deserción Estudiantil (desagregado por grupos de edad, zona geográfica rural/urbana y condiciones especiales) % de estudiantes que asisten a los talleres promocionados por la estrategia	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría de Bienestar Universitario Vicerrectoría Financiera	Vicerrectoría Financiera

<p>desarrollo sus capacidades</p>	<p>liderazgo, manejo del tiempo. 5. Fortalecer y dar a conocer aún más, las oportunidades de becas los incentivos y métodos de pagos flexibles ofrecidos en la CUL. 6. Realizar jornadas de información con entidades como el ICETEX u otras Gubernamentales o privadas, para conocer las oportunidades de financiamiento ofrecidas para las IES. 7. Fortalecer unidad de promoción de la CUL, con estudiantes de pregrado y posgrado e incluso que se impulse el PEC con diplomados dictados por los docentes, no sólo a estudiantes, sino al público en general. 8. Desarrollo de espacios de promoción y prevención de espacios en salud mental. 9. Establecer estrategias que permitan la visibilidad de las diferentes opciones de grado. 10. Crear un Call Center CUL, con un personal idóneo, con competencias y experiencia en temas</p>	<p>Aumentar las posibilidades y oportunidades de acceso, permanencia, movilidad y graduación de los estudiantes durante los próximos diez años.</p> <p>A 2027 se habrá reducido sustancialmente la tasa de deserción estudiantil por razones de índole económico.</p> <p>Durante los próximos diez años, todos los estudiantes estarán recibiendo atención, orientación y apoyo para la construcción de sus proyectos de vida.</p> <p>A 2025 todos los medios de difusión institucionales, dirigidos a estudiantes estarán sensibilizados sobre los asuntos</p>	<p>“Juntos Podemos”</p> <p>% Alianzas y convenios empresariales generados por año Número oportunidades de financiamiento, becas, créditos con los que cuenta los estudiantes cada año, para su acceso y sostenimiento en la CUL.</p>		
-----------------------------------	--	---	--	--	--

Vigilada Mineducación
Aprobada mediante resolución No. 8103

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Vigilada Mineducación Aprobada mediante resolución No. 8103</p>	<p>de permanencia, reintegro y graduación; para diseñar y desarrollar estrategias que contribuyan a dicho objetivo.</p> <p>11. Realizar espacios académicos que fortalezcan la lectoescritura de los estudiantes de la CUL.</p> <p>12. Fortalecer las alianzas de la CUL en la realización de Convenios Empresariales nacionales e internacionales; que le facilite el acceso al empleo a los mejores promedios de excelencia, de los estudiantes egresados.</p> <p>13. Promover el respeto y la no discriminación dentro de los diferentes ambientes educativos.</p> <p>14. Desarrollar actividades orientadas a la integración de los diferentes grupos, para el fortalecimiento de lazos interpersonales.</p> <p>15. Fortalecer el liderazgo de los estudiantes que pertenecen a las diferentes redes de apoyo de la institución.</p>	<p>de inclusión y equidad de género y apoyarán la deconstrucción de imaginarios colectivos que menoscaben a las mujeres.</p> <p>Aumentar la participación de los estudiantes en la realización de talleres de motivación, planeación, finanzas personales, entre otros, durante los próximos 10 años.</p>			
--	--	---	--	--	--

Eje estratégico II: Formación y Mérito Docente y Administrativo

Este eje estratégico se orienta a tomar medidas tendientes a generar las capacidades y condiciones para que Docentes y Administrativos, escalen de forma meritocrática en la institución; y a su vez puedan acceder a posibilidades de formación especializada, pedagógica y continua en la potencialización de sus capacidades.

Estrategia bandera: Escala

El *Estrategia Bandera Escala*, busca crear las condiciones para que todos los docentes y administrativos, sin distinción, conozcan sus oportunidades de movilidad y ascenso a nivel institucional, como resultado de su desempeño meritocrático en la institución.

Plan de acción

La ruta a seguir para generar las condiciones que permitan que Docentes y Administrativos, escalen, fortalezcan su ser y saber hacer, desde un enfoque de equidad de género, se describe en el siguiente plan de acción.

Tabla 2. Plan de acción del eje estratégico II: Formación y Mérito Docente y Administrativo

Objetivos transversales	Actividades	Metas*	Indicadores*	Entidad responsable	Entidad asociada
Estrategia: Escala				Vicerrectoría Académica/	Vicerrectoría Financiera
Crear las condiciones para que todos los Docentes y	1.Realizar Jornadas de capacitación permanentes al personal administrativo, en	A 2025 estará consolidado y en pleno funcionamiento el Estrategia	% de Docentes y Administrativos que asisten a los talleres	Vicerrectoría Académica/	Vicerrectoría Financiera

<p>Administrativos sin distinción, conozcan sus oportunidades de movilidad y ascenso a nivel institucional, como resultado de su desempeño meritocrático en la institución.</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Vigilada Mineducación Aprobada mediante resolución N° 005</p>	<p>alianzas con las Cajas de Compensación.</p> <p>2. Realizar Jornadas de Formación pedagógica a los docentes.</p> <p>3. Realizar jornadas de información y difusión del estatuto docente.</p> <p>4. Oferta de convocatorias para la presentación de proyectos que impacten y mejoren el crecimiento de la institución.</p> <p>5. Crear un portafolio de incentivos, compensaciones y reconocimientos, por las labores meritorias realizadas por administrativos y directivos.</p> <p>6. Difundir los perfiles de los diferentes cargos vacantes, de manera que docentes y administrativos, conozca sus posibilidades, sus debilidades y sus fortalezas para escalar en la organización.</p> <p>7. Realizar jornadas de divulgación de los resultados de la Evaluación Docente. Que se dé a conocer, que tan exitosos son los docentes con sus estudiantes.</p>	<p>“Escala”, y a lo largo de los próximos diez años no cesarán las implementaciones de mejora para convertirlo en un referente nacional e internacional.</p> <p>Aumentar las posibilidades y oportunidades de movilidad y ascenso de Docentes y Administrativos en la CUL durante los próximos diez años.</p> <p>A 2025 todos los medios de difusión institucionales dirigidos a Docentes y Administrativos estarán sensibilizados sobre los asuntos de inclusión y equidad de género y apoyarán la deconstrucción de imaginarios colectivos que menoscaban a las mujeres.</p> <p>Aumentar la participación de</p>	<p>promocionados por la estrategia “Escala”</p> <p>Número oportunidades de movilidad y de ascenso de los docentes y administrativos al interior de la institución, anualmente.</p>		
--	---	---	--	--	--

		<p>los Docentes y Administrativos, en la realización de talleres de innovación pedagógica, TICs entre otros, durante los próximos 10 años.</p>			
--	--	--	--	--	--

Eje estratégico III: Transformación Cultural

Este eje estratégico se orienta a tomar medidas tendientes a formar, sensibilizar y generar capacidades, tendientes a transformar los imaginarios colectivos de la institución, frente al manejo de situaciones de discriminación, violencias e inequidades por razones de género.

Estrategia bandera: Sana Convivencia

La *Estrategia Bandera Sana Convivencia*, busca crear las condiciones para que toda la comunidad universitaria de la CUL, sin distinción, se sensibilice, se concientice y se forme en temas de inclusión y equidad de género; con miras al logro de la Transformación cultural institucional, hacia una Cultura de Inclusión y Equidad de Género.

Plan de acción

La ruta a seguir para generar las condiciones que permitan que los miembros de la comunidad universitaria CUL, tengan una sana convivencia, se fomenten ambientes de respeto y empatía por la dignidad humana, desde un enfoque de equidad de género, se describe en el siguiente plan de acción.

Tabla 3. Plan de acción del eje estratégico III: Transformación Cultural

Objetivos transversales	Actividades	Metas*	Indicadores*	Entidad responsable	Entidad asociada
Estrategia bandera: "Sana Convivencia"				Vicerrectoría Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
Crear las condiciones para que toda la comunidad universitaria de la CUL, sin distinción, se sensibilice, se	1. Jornadas y campañas de sensibilización y concientización hacia una transformación cultural inclusiva y en equidad de género. 2. Desarrollar cátedras y jornadas de	A 2024 estará consolidado y en pleno funcionamiento el Estrategia "Sana Convivencia" , y a lo largo de los próximos diez	% de Docentes, Administrativos y estudiantes que asisten a las actividades promovidos por la estrategia de "Sana	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría de Bienestar Universitario Vicerrectoría Financiera	Vicerrectoría Financiera

<p>concientice y se forme en temas de inclusión y equidad de género; con miras al logro de la Transformación cultural institucional, hacia una Cultura de Inclusión y Equidad de Género.</p>	<p>inclusión, charlas, capacitaciones, publicidad en redes y física en la CUL, exposiciones, foros, muestras culturales.</p> <p>3.Realización de Campañas de respeto por el otro.</p> <p>4.Jornadas de socialización del Protocolo y Ruta de atención de VBG.</p> <p>5.Promover un buen ambiente laboral donde se comprenda el tema de la Sana Convivencia desde la Inclusión de todos y la equidad de género.</p> <p>6.Promover la Educación en Inclusión y en Equidad de género.</p> <p>7. Promover la filosofía de la paridad en la participación de las actividades.</p> <p>8.Incluir una Cátedra de Inclusión y equidad de género de forma transversal, a nivel curricular.</p> <p>9.Compartir conocimiento sobre la diversidad de género y la sexualidad, creando espacios seguros para la comunidad LGBT, con un ambiente de inclusión para todos.</p> <p>10.Incluir líneas de investigación en Inclusión, equidad de género y diversidad</p>	<p>años no cesarán las implementaciones de mejora para convertirlo en un referente nacional e internacional.</p> <p>Aumentar las posibilidades y oportunidades de formación de la comunidad universitaria de la CUL, en temas de Inclusión y Equidad de Género, durante los próximos diez años.</p> <p>Durante los próximos diez años se habrá fortalecido e incrementado de forma progresiva un clima institucional que favorece el respeto por el otro, de cero tolerancias a cualquier tipo de discriminación por razones de género o de cualquier clase. A 2025 se contará con una Cátedra de Inclusión y Equidad de Género a nivel curricular.</p>	<p>Convivencia Institucional”</p> <p>Número de oportunidades de formación e investigación que tienen estudiantes y docentes al interior de la institución, en materia de inclusión y Equidad de Género anualmente.</p>		
--	--	---	--	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Vigilada Mineducación Aprobada mediante resolución No. 8103</p>	<p>sexual, incentivando el desarrollo de producción científica direccionado a estos temas.</p> <p>11. Proponer un diplomado en inclusión, equidad de género y diversidad sexual.</p> <p>12. Implementación de permisos parentales, políticas de lactancia, para atraer el mejor talento, una organización debe tener en cuenta tanto el desarrollo personal como profesional de las personas.</p>	<p>A 2024 se contará con una Línea de Investigación en temas relacionados con la Inclusión, Equidad de Género, violencias basadas en Género y diversidad sexual.</p> <p>Durante los próximos diez años, toda la comunidad universitaria de la CUL, conocerán el protocolo de violencias basadas en género, su ruta de atención y la Política Institucional de Inclusión y de Equidad de Género.</p> <p>A 2025 todos los medios de difusión institucionales dirigidos a la comunidad Universidad de la CUL, estarán sensibilizados y concientizados sobre los asuntos de inclusión y equidad de género y apoyarán la</p>			
--	---	---	--	--	--

		<p>Transformación Cultural de la institución.</p> <p>Aumentar la participación de toda la comunidad universitaria en todas las actividades que se desarrollen en el marco del Estrategia de Sana Convivencia a nivel Institucional, durante los próximos 10 años.</p>			
--	--	---	--	--	--

Vigilada Mineducación
Aprobada mediante resolución No. 8103

Eje estratégico IV: Protección de Violencias basadas en género

Este eje estratégico se orienta a tomar medidas tendientes a formar, sensibilizar y generar capacidades, tendientes a evitar cualquier tipo de normalización e indiferencia frente a los casos de violencia y/o discriminación, que se pueden presentar al interior de la institución, por razones de género.

Estrategia bandera: CUL tolerante

La *Estrategia Bandera CUL tolerante*, busca crear las condiciones para que toda la comunidad universitaria de la CUL, sin distinción, se sensibilice, se concientice y se forme en temas relacionados a Violencias Basadas en Género; con miras al logro de una cultura tolerante y protegida de todo tipo de violencia y discriminación.

Plan de acción

La ruta a seguir para generar las condiciones que permitan que los miembros de la comunidad universitaria CUL, sean tolerantes y se puedan desarrollar integralmente, protegidos frente a toda clase de violencias basadas en género.

Tabla 4. Plan de acción del eje estratégico IV: Protección de Violencias Basadas en Género

Objetivos transversales	Actividades	Metas*	Indicadores*	Entidad responsable	Entidad asociada
Estrategia bandera: "CUL tolerante"				Vicerrectoría Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
<p>Crear las condiciones para que toda la comunidad universitaria de la CUL, sin distinción, se sensibilice, se concientice y se forme en temas Violencias Basadas en Género; con miras al logro de un cultura tolerante y protegida de todo tipo de Violencia y discriminación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructurar un Protocolo de atención frente a todo tipo de violencias, que pueda ser aplicado de forma preventiva y correctiva. 2. Realizar jornadas de concientización y trabajo en grupo con estudiantes, capacitaciones, charlas, para dar a conocer la tipología de violencias VBG que se pueden presentar y socializar el Protocolo y Ruta de Atención. 3. Realizar jornadas de divulgación y difusión de la temática de atención de violencias, 	<p>A 2025 estará consolidado y en pleno funcionamiento el Estrategia "CUL tolerante", y a lo largo de los próximos diez años no cesarán las implementaciones de mejora para convertirlo en un referente nacional e internacional.</p> <p>Aumentar las posibilidades y oportunidades formación de la comunidad universitaria de la</p>	<p>% de Docentes, Administrativos y estudiantes que asisten a las actividades promocionados por la estrategia de CUL tolerante.</p> <p>Número oportunidades de formación e investigación que tienen estudiantes y docentes al interior de la institución, en materia de Violencias Basadas en</p>	Vicerrectoría Académica/	Vicerrectoría Financiera

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Vigilada Mineducación Aprobada mediante resolución No. 8103</p>	<p>por medio de distintos medios publicitarios.</p> <p>4. Crear el Comité de Sana Convivencia Institucional, dedicado a atender las necesidades de las personas víctimas donde se haga desde la prevención hasta la atención y seguimiento y acuerdos con todas las instituciones que puedan apoyar los procesos.</p> <p>5. Crear líneas de Investigación que estudien la tipología e impactos de las violencias basadas en género.</p> <p>6. Al inicio de cada clase, una frase cortica que recuerde la importancia de la inclusión la no violencia.</p> <p>7. Realización de actividades deportivas incluyentes para las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas.</p> <p>8. Crear un muro de pensamiento, en relación a la temática de equidad de género, inclusión y diversidad sexual.</p> <p>9. Promover el uso de un vocabulario adecuado, libre de ofensas, orientado al trato con respeto de</p>	<p>CUL, en temas de Violencias Basadas en Género, durante los próximos diez años.</p> <p>Durante los próximos diez años se habrá fortalecido a nivel institucional, un ambiente de intolerancia cero favorece la no repetición y normalización de los hechos de violencias por razones de género al interior de la comunidad universitaria.</p> <p>A 2025 se ofrecerá cursos libres sobre la temática de Violencias basadas en Género.</p> <p>A 2025 se contará con una línea de investigación en temas relacionados con las violencias basadas en Género y diversidad sexual.</p> <p>Durante los próximos diez años, toda la comunidad universitaria de la</p>	<p>género, anualmente.</p>		
--	---	---	----------------------------	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Vigilada Mineducación Aprobada mediante resolución No. 8103</p>	<p>las personas, desde el más hasta alto directivo hasta el portero.</p>	<p>CUL, conocerán el protocolo de violencias basadas en género su ruta de atención.</p> <p>A 2025 todos los medios de difusión institucionales dirigidos a la comunidad universitaria de la CUL, estarán sensibilizados y concientizados sobre CUL tolerante a hechos de violencias basadas en género.</p> <p>Aumentar la participación de toda la comunidad universitaria en todas las actividades que se desarrollen en el marco del Estrategia de CUL tolerante a nivel Institucional, durante los próximos 10 años.</p>			
--	--	---	--	--	--

1.5 De los Entes competentes

Se debe considerar que el éxito de la política de Inclusión y de Equidad de Género en general reside en la capacidad de llevar a cabo una coordinación inter-institucional e inter-sectorial efectiva que permita el cumplimiento de metas y objetivos, en la correcta y adecuada gestión de los recursos disponibles y en la apropiación de la política que se logre de parte de las personas beneficiaras, pues debe entenderse la misma como un instrumento para la exigibilidad del cumplimiento de derechos.

Por lo tanto, se ordenará la creación de un área especial a nivel institucional para el desarrollo del plan de acción propuesto, adscrita a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, que tendrá la responsabilidad de ejecutar la Política de Inclusión y Equidad de género en la CUL, en plena articulación con las entidades competentes del nivel municipal, departamental y nacional. En cumplimiento de ello, dicha Unidad deberá coordinar la integración de todas las acciones, proyectos y estrategias en el marco de esta Política, hacer seguimiento a su ejecución, hacer monitoreo a al cumplimiento de las responsabilidades asignadas a cada una de las dependencias en la CUL, y canalizar y articular las intervenciones inter-sectoriales e inter-institucionales de manera que se garantice la continuidad, el empleo óptimo de los recursos gestionados para el desarrollo de esta Política y el cumplimiento de las metas propuestas.

Las funciones de la Unidad no eximirán la responsabilidad misional e institucional que tengan las distintas dependencias institucionales; y para su funcionamiento se deberá garantizar una asignación presupuestal continua y sostenida y un equipo humano altamente calificado.

1.6 Financiación

La Política de Inclusión y Equidad de Género en la Corporación Universitaria Latinoamericana es un imperativo ético, que es financieramente realista, y técnicamente factible.

En consideración con lo anterior, se deberá garantizar la asignación continua y sostenida de recursos físicos, técnicos, humanos especializados y financieros que permitan la ejecución de esta Política y de la implementación de los planes, proyectos y estrategias allí contenidas.

Para la implementación de esta Política se recomienda la gestión de las siguientes tres fuentes:

- (i) La convergencia de rubros de las distintas dependencias y programa a nivel institucional, que aportan al cumplimiento de las metas de esta Política de Inclusión y Equidad de Género.
- (ii) La articulación intersectorial especialmente de la tríada Empresa – Universidad – Estado para la generación de metodologías de intervención social innovadoras, orientadas al logro de la Inclusión y Equidad de género en las Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO CUARTO: Aprobar Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia sexual o género de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
ACOMPañAMIENTO EN CASOS DE
VIOLENCIA SEXUAL O GENERO DE
LA CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA CUL**

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, son cada vez más sólidas las acciones que en materia de Equidad de Género y de protección de todo tipo de violencias por razones de género, se desarrollan en los ámbitos públicos y privados.

Lo anterior obedece a una agenda internacional que estructura una Hoja de Ruta de Objetivos de Desarrollo Sostenible, con un horizonte de cumplimiento hacia el 2030. Entre estos objetivos encontramos:

ODS 4: Educación de calidad. Entre las principales metas establecidas para este objetivo: 1. Eliminar las disparidades de género en la Educación; 2. Asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza; 3. La promoción de una cultura de paz y no violencia.

ODS 5: Igualdad de género. Entre las principales metas establecidas para este objetivo: 1. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres.

En sincronía con esta Hoja de Ruta de Objetivos de Desarrollo Sostenible; a nivel Nacional han sido adoptadas las principales normas, leyes que, en materia de Igualdad y equidad, buscan superar todo desequilibrio social, para que todos sin distinción y discriminación de ningún tipo, estén en la capacidad de optar por la vida que valoran, potencializar sus talentos y contribuir de forma transformadora, en los contextos en donde se desarrollan de forma integral.

Es así como, desde el Ministerio de Educación Nacional desde el 2013, mediante los Lineamientos para el Logro de una Educación Inclusiva, han desarrollado un estructurado trabajo para incentivar y dar luces a las Instituciones de Educación Superior, para el logro de culturas institucionales sin discriminación, libre de todo tipo de violencias, y que puedan desarrollarse en un ambiente de sana convivencia, de paz y de equidad.

Recientemente, en 2022, El Ministerio de Educación Nacional, publicó los Lineamientos para que las Instituciones de Educación Superior de Colombia fortalezcan sus Protocolos en materia de prevención, detección y atención

de las violencias basadas en género; lo anterior con el fin de avanzar en el compromiso con la inclusión, la equidad de género y la erradicación de Violencias Basadas en Género (VBG) a nivel institucional.

En una alineación coherente con estos lineamientos del MEN, se estructura el presente Protocolo para la atención de todo tipo de violencias basadas en género en la Corporación Universitaria Latinoamericana; y se diseña una Política de Atención Integral a las víctimas de violencias de género al interior de la comunidad universitaria; la cuál sea conducente a la protección de las víctimas, su recuperación y la restitución de sus derechos.

La Corporación Universitaria Latinoamericana CUL se compromete a realizar las acciones descritas en este protocolo para la prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia o acoso sexual o género con el fin de aportar a la construcción de una institución garante de los Derechos Humanos fundamentales de la comunidad universitaria y en procurar que todas las personas que conforman nuestra institución, construyan vidas libres de todas las formas de violencia y discriminación. Este protocolo propone estrategias de atención y prevención basadas en relaciones que se guíen por la libertad.

Las Violencias Basadas en Género (VBG) y las Violencias Sexuales (VS) vulneran los derechos humanos y afectan la dignidad de las personas. Dichos actos, bien sea que se presenten en el ámbito público o en el privado, perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. (Corte Constitucional, Sentencia T-878 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

Respondiendo al compromiso con la prevención, la atención y la erradicación de las VBG y VS, se adopta el presente protocolo, elaborado con la participación de las dependencias de la institución que conocen y atienden esos casos. A partir del conocimiento en la materia por parte de las referidas instancias, para la elaboración del protocolo que ahora se presenta, se revisaron otros documentos análogos de instituciones de educación superior, del país y del exterior, así como la normativa relacionada.

Finalmente, de forma complementaria, la Corporación Universitaria Latinoamericana, abordará de forma integral las violencias basadas en género, mediante la implementación de una Ruta de Inclusión y Equidad de Género; que, de forma preventiva, desarrollará estrategias y acciones, para la promoción y el fortalecimiento de la Cultura de Inclusión y Equidad de Género a nivel institucional.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1: OBJETIVO GENERAL: estructurar un Protocolo de Violencias Basadas en Género y la Ruta de atención; con el fin de prevenir, detectar y atender toda situación de violencia y de discriminación que se pueda presentar a nivel institucional. Lo anterior, conducente a la promoción de un entorno de “Sana Convivencia”, libre de violencias, de equidad y de respeto a la dignidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria, de la Corporación Universitaria Latinoamericana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Dar a conocer una conceptualización clara y precisa en relación a la tipología de violencias basadas en género que se pueden presentar en el contexto institucional.
- b. Establecer una guía que oriente la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género; así como la articulación efectiva con las instancias internas y externas competentes.
- c. Implementar acciones estratégicas tendientes a generar una conciencia colectiva en materia de no discriminación y sana convivencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria; que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.

- d. Contribuir al restablecimiento de derechos de las personas afectadas por violencias de género, la disminución de su sufrimiento y el fortalecimiento como sujeto de derechos.
- e. Acompañar de forma integral a los miembros de la comunidad universitaria, que puedan experimentar un tipo de violencia basada en género; con el fin de apoyarlos de forma psico-social y afectivamente; así como orientarlos en las rutas y posibilidades de atención dentro y fuera de la institución, con independencia de las decisiones que se tomen en el proceso interno a nivel institucional.
- f. Hacer seguimientos al estado de los casos detectados y atendidos, de forma tal que se pueda lograr procesos eficaces en la restitución de los derechos de la persona víctima de violencia basada en género; y en los procesos que se derivan en la aplicación de medidas garantes de una sana convivencia a nivel institucional.

ARTÍCULO 2: MARCO LEGAL:

- A. Constitución Política de Colombia.
- B. Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- C. Ley 1257 de 2008 (adicionó a la Ley 599 de 2000 el art. 210A acoso sexual). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- D. Ley 51 de 1981 por medio de la cual el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

E. Ley 248 de 1995 por medio de la cual el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"

F. Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas

G. Resolución 652/2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

H. Resolución 1365/2012. Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

I. Corte Constitucional: Sentencias: C-906/2007, T- C-247/2001, T-405/2007, T-265/2016, T-652/2016.

J. Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral: Sent. Rad. 44687 de 2013, Auto 17404 de 2015, 17063 de 2017, 45992 de 2017.

K. Sentencia T-239 de 2018.

L. A su vez, el presente Protocolo se alinea en total coherencia con la normatividad nacional e internacional establecida. Ver Anexo 1: Normatividad Internacional y Nacional Protección de Violencias Basadas en Género.

Tabla No1: Normatividad Internacional para la Atención de Violencias Basadas en Género.

Tabla No 1: Normatividad Internacional para la Atención de Violencias Basadas en Género	
Convención de Belem do Pará ¹	Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer“Convención de Belem do Para”

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
Declaración y plataforma de acción Beijing	Resoluciones aprobadas por la Conferencia Mundial sobre la Mujer: declaración y plataforma de acción de Beijing.
Protocolo de la ONU: Trata de personas	Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	(CEDAW, 1979) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999).

ARTÍCULO 3: CONCEPTUALIZACIÓN DE TERMINOS:

Para entender con detalle, cada uno de los momentos del Protocolo de Violencias Basadas en Género y la Ruta para su atención; se hace necesario definir los siguientes conceptos, los cuales serán de gran utilidad a la hora de identificar tipos de inequidades, violencias y así de esta forma tener más asertividad a la hora de desarrollar acciones que eviten su repetición.

A. **Género:** el Ministerio de Educación Nacional, en los Lineamientos de Educación Inclusiva (2013), se entiende el género como: “Una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres”.

B. **Equidad de Género:** la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012), define la Equidad de Género, como las relaciones desiguales de poder que se establecen entre hombres y mujeres y que se deben a los roles socialmente establecidos.

C. **Interseccionalidad:** perspectiva que considera a cada actor social, como producto de la intersección de relaciones de clase, género, etnia y edad, entre otras y, que para resolver o enfrentar más fácilmente su condición de vulnerabilidad, busca crear sinergias entre estos diferentes grupos o movimientos sociales.

D. **Acoso:** acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Art. 2 ley 1620 de 2013).

E. **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. (Artículo 2 Ley 1010 de 2006).

F. **Acoso sexual:** acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

G. **Acoso Virtual o Ciber acoso:** es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona” (P.3).

H. **Discriminación:** trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios en razón de su género, sexo u orientación sexual.

I. **Ofensa sexual:** utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a

la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

J. **Violencia psicológica:** acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

K. **Violencia física:** acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.

L. **Violencia patrimonial:** acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.

M. **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.

N. **Pornografía no consentida:** en el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material.

O. **Acto sexual no consentido:** actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.

P. **Acceso carnal no consentido:** penetración del miembro viril por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.

Q. **Abuso sexual:** acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva.

R. **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** inducción hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento.

S. **Feminicidio:** causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

T. **Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas:** referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

U. **Violencia contra la mujer:** “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2). Se establecen además tipologías de daño en el que

se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.

V. **Prevención:** acciones encaminadas a impedir la ocurrencia de algún tipo de violencia.

W. **Atención:** momento en el cual una persona de la institución brinda un espacio de escucha y conversación sobre un tema o necesidad.

X. **Acompañamiento:** conjunto de procesos orientados a prestar una atención cualificada bien sea individual o grupal, teniendo en cuenta su historia y circunstancias concretas, con el fin de ayudar a su desarrollo integral.

Y. **Seguimiento:** se refiere a la verificación y supervisión del cumplimiento del debido proceso

Z. **La 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.

AA. **Violencia del personal docente hacia las mujeres:** 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 en el entorno educativo, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

BB. **Violencia en el entorno educativo:** se refiere a las violencias que ocurren en el campus universitario o en cercanías; así como en las redes sociales, las cuáles vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.

ARTÍCULO 4: ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este protocolo aplica a quienes integran la comunidad universitaria (estamento estudiantil, profesoral y administrativo), así como a quienes

prestan sus servicios a la institución a través de las distintas modalidades de contratación. La ruta que acá se establece se activará cuando las conductas de violencia o acoso de género o de violencia o acoso sexual se presenten en cualquier instalación universitaria (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la institución), en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la institución o en representación de la misma. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la institución, siempre que la persona victimizada pertenezca al estamento estudiantil, profesoral o administrativo.

Vale la pena, hacer claridad en relación al alcance que, en materia jurídica, tienen las Instituciones Educativas de Educación Superior, a la hora de reestablecer los derechos de la persona víctima de Violencia Basada en Género.

Las IES, al no tener competencias judiciales, no tienen competencia en la identificación de responsabilidades penales. Por ello, las acciones que desarrollen en sus procesos y procedimientos internos en el marco de la Ruta de Atención, deben articularse con las autoridades competentes en el Sector protección y Justicia; respetando en todos los casos el derecho de la víctima a decidir si entabla denuncia penal contra el agresor, o no.

ARTÍCULO 5: PRINCIPIOS Y MARCO ÉTICO

A. **Supremacía del bloque de constitucionalidad:** en la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.

B. **Dignidad humana:** este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban la atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.

- C. **Igualdad real y efectiva (No discriminación):** consiste en aplicar la ley según las diferencias inherentes a cada ser humano. Quienes intervengan en la aplicación de este protocolo deben promover medidas y proteger los derechos de las personas discriminadas o marginadas.
- D. **Confidencialidad:** durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
- E. **Información:** proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
- F. **Acciones legales:** respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- G. **Revisión:** definir y evaluar las intervenciones y etapas de la ruta de atención, de modo que se evite la revictimización.
- H. **Buena Fe:** al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
- I. **Idoneidad:** se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta.
- J. **Protección:** cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales se evidencie riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la institución adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.
- K. **Enfoque de Derechos en la Atención:** en la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecerá la restitución de los derechos fundamentales

de la persona, en cabal cumplimiento de la normatividad internacional y nacional definida.

L. **Enfoque Diferencial en la Atención:** en la atención en cada uno de los momentos de la Ruta de Atención, se deberá tener en cuenta las características socioeconómicas, de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual y/o situación de discapacidad, entre otras; con el fin de realizar un acompañamiento integral, que sea conducente a superar cualquier desequilibrio existente por razón a alguna de estas características.

M. **Enfoque Interseccional:** la comprensión de cualquier situación de discriminación, de inequidad o de violencia, deberá analizar de forma multidimensional la interrelación con otras características que subyacen, como las relacionadas con las condiciones socioeconómicas, la edad, la pertenencia étnica, la orientación sexual y la diversidad de género, la discapacidad, entre otros.

N. **Enfoque global:** ONU Mujeres establece que uno de los principales problemas que subyacen en la perpetuación de las Violencias Basadas en Género, reside en la cultura, cuando ésta naturaliza y normaliza la discriminación hacia las mujeres o simplemente es indiferente.

O. **Promoción de la Equidad de Género, de forma preventiva:** la aplicación del presente protocolo propenderá por el desarrollo de programas de fomento de la sana convivencia institucional y de forma paralela implementará las estrategias definidas en la Ruta de Inclusión y Equidad de género institucional.

P. **Atención y acompañamiento Integral-Pedagógico:** la aplicación del presente protocolo, se desarrollará de forma integral, mediante la articulación de cada una de las áreas al interior de la Universidad; con el fin de contribuir al Bienestar físico, mental, psicológico, emocional y legal, de la persona la víctima de algún tipo de violencia.

Q. **Atención efectiva y oportuna:** una vez activada la Ruta de Atención, en cada una de sus momentos, la persona víctima de violencia será atendida con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y contará con

su participación. La atención deberá ser empática y de no revictimización; de forma tal que no se interrumpa el flujo óptimo de cada uno de los procesos, hasta dar respuesta óptima a cada una de sus necesidades y queja interpuesta. La Ruta de Atención deberá brindar las condiciones de acceso, seguridad en todo momento en que sea activada algunos de sus momentos.

R. **Articulación y Protección:** la Ruta de Atención deberá articularse a nivel interno con cada una de las áreas requeridas y competentes en cada una de las fases de las mismas. De igual forma, deberán articularse a nivel externo con las instituciones de salud y de protección y justicia, responsables de prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar hechos de violencias basados en género y sexuales. Lo anterior, con el fin de ser garantes de hechos de no repetición y de implementar medidas encaminadas a prevenir cualquier riesgo en contra del Bienestar y dignidad de la persona víctima durante su proceso en la Ruta de Atención.

CAPITULO II

PREVENCIÓN Y DERECHOS

ARTÍCULO 6: PREVENCIÓN: a partir de la detección de riesgos, acoso y/o violencias, y de la información derivada de la atención de casos, la institución implementará, en forma permanente, medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de todos sus integrantes.

En el desarrollo de acciones de prevención se implementarán mecanismos idóneos para lograr el objetivo de difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como medios de comunicación institucional, encuestas de opinión o de percepción, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios, eventos artísticos o culturales. Además de las acciones de este tipo que se realicen durante el periodo académico y en conmemoraciones especiales, deberán incluirse en la semana de inducción a estudiantes y en la inducción y reinducción de servidores, docentes y administrativos. Son responsables

del diseño e implementación de medidas de prevención de violencias basadas en género y violencias sexuales, las siguientes dependencias: Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Vicerrectoría Académica.

De forma paralela a estas medidas de prevención, se implementará las estrategias y acciones definidas en la Ruta de Inclusión y Equidad de Género de la Corporación Universitaria Latinoamericana, las cuales propenden por generar una Cultura de Inclusión y Equidad de Género entre todos los miembros de la comunidad universitaria. A saber:

- El desarrollo de cátedras, seminarios, diplomados, talleres, con enfoque de género.
- Formar grupos estudiantiles con la capacidad de transversalizar el enfoque de género, en el marco de actividades extracurriculares.
- Comunicar asertivamente, las distintas formas de prevenir la violencia y discriminación basadas en género a nivel institucional; mediante el desarrollo de campañas, podcast, periódico mural, blog en la web institucional.
- Desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a VBG.
- Desarrollo de eventos institucionales para prevenir las VBG en las IES.
- Las estrategias de prevención deben darse en cuatro niveles: individual, relacional (en la familia y en la pareja), comunitario y social.
- Diseño de metodologías con enfoque de género, que les permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa y que puedan significar la ocurrencia de violencias de género y sexuales.
- Implementar un modelo ecológico integrado en cada uno de los análisis que se realicen para la comprensión de las inequidades, desequilibrios, presencia de discriminaciones; de forma tal que se puedan conocer permite los vínculos entre las violencias de género y los factores individuales y contextuales, de manera que se puedan abordar eficazmente

los factores de riesgo en el nivel personal, en sus relaciones, en la comunidad y en los ámbitos social, cultural, económico e histórico, así como identificar los obstáculos que contribuyen a perpetuar las violencias o los factores que favorecen las transformaciones.

Las acciones anteriormente mencionadas se pueden clasificar en:

A. **Acciones de difusión:** son aquellas orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria el presente protocolo, la ruta para la atención de violencias basadas en género y violencias sexuales, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente. De igual manera, a través de estas acciones se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.

B. **Acciones de sensibilización:** están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género y sexuales, transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones.

C. **Acciones para visibilizar:** estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género y violencias sexuales en la institución.

ARTÍCULO 7: DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS: en la atención del caso, la persona victimizada debe recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

A. Recibir información completa de la ruta de atención y de sus derechos.

B. Recibir atención integral a través de la dependencia de Bienestar Universitario.

C. Recibir orientación jurídica en relación con las medidas legales de las que puede hacer uso.

D. Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.

E. A decidir voluntariamente si puede confrontarse con el/la presunto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario.

F. Ser identificada/o con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos.

G. Interponer queja disciplinaria, que el proceso se surta con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente, quien será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.

H. Dentro del proceso disciplinario ser reconocida/o como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.

ARTÍCULO 8: NO REVICTIMIZAR: además de los que se deriven de la Constitución, el bloque de constitucionalidad, la ley y normas de la Corporación, se deberán aplicar los siguientes lineamientos para evitar la revictimización:

A. No desmotivar las denuncias.

B. No solicitar pruebas como requisito para recibir el reporte, queja o denuncia.

C. Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.

D. No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada, ni desestimar los riesgos que identifica.

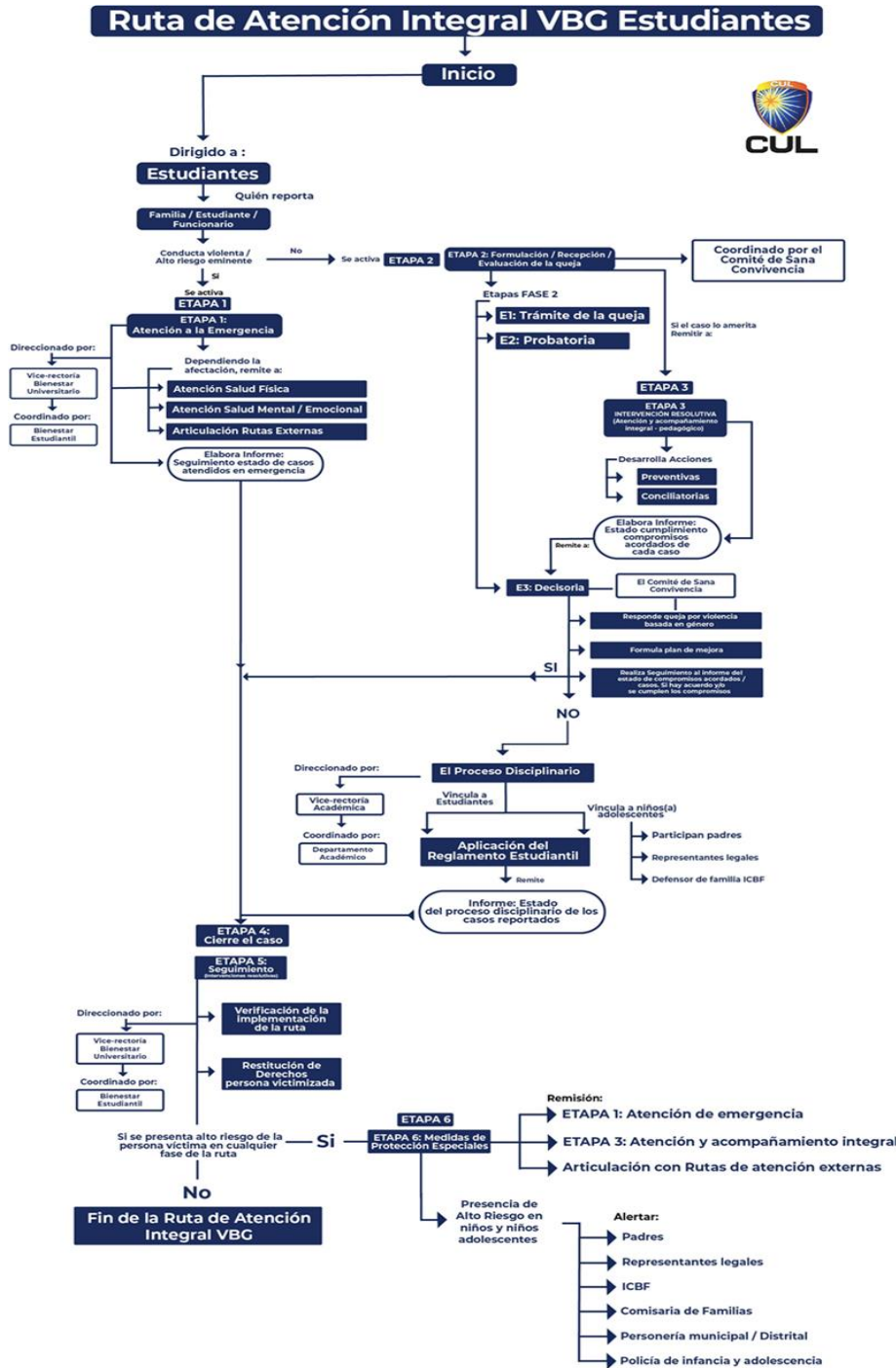
- E. No culpabilizar a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.
- F. No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la persona victimizada o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
- G. No someter a la persona victimizada a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- H. Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad.
- I. No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
- J. No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada, a partir de su apariencia o comportamientos.
- K. No obligar a la persona victimizada a confrontar al agresor.
- L. No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía de la persona victimizada.

CAPITULO III

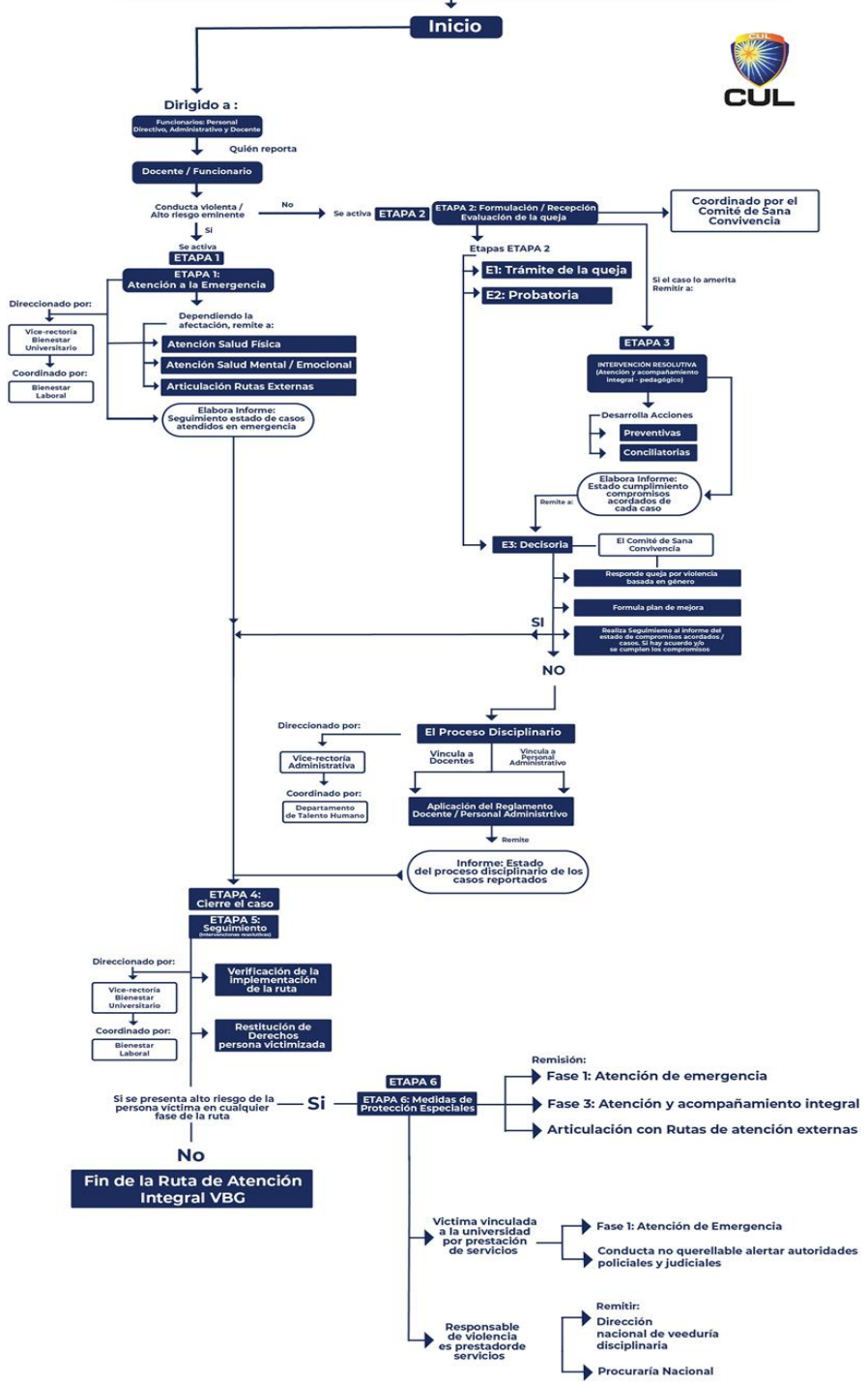
RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIAS O ACOSOS BASADOS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS O ACOSOS SEXUALES

ARTÍCULO 9: RUTA DE ATENCIÓN: una vez se detecte o denuncie un hecho relacionado con violencias o acosos basados en género o de violencias o acosos sexuales, se activará la ruta de atención que se define en este capítulo, cuyo fin es brindar atención integral y diferenciada a la persona victimizada, procurar su protección y la sanción de la violencia. (Ver anexo 2)

Anexo 2. Ruta gráfica de atención a casos de Violencia Basada en Género



Ruta de Atención Integral VBG Docentes / Personal Administrativo



Vigilada Mineducación
Aprobada mediante resolución No. 8103

Parágrafo: las quejas por los hechos de violencia o acoso a los que se refiere este protocolo podrán presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos. Los términos de prescripción de la acción disciplinaria son los contenidos en las disposiciones disciplinarias específicas.

ARTÍCULO 10: LINEAMIENTOS DE LAS DEPENDENCIAS: las dependencias que intervienen en la ruta de atención de casos de violencias o acosos basados en género y sexuales deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso. Tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales:

A. Durante las diferentes etapas de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, su seguridad física, emocional y sexual.

B. Las personas que tienen a su cargo esa función deben conocer con este protocolo, ser sensibles frente a estas violencias y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño.

C. En la atención de las personas victimizadas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño.

D. Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia.

F. En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.

G. Los espacios en los cuales se interactúa con la persona victimizada deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

ARTÍCULO 11: ETAPAS PARA LA ATENCION:

Se establecen seis (6) etapas:

Etapa 1: Reporte del caso (Conocimiento del caso y atención de emergencia).

Etapa 2: Remisión a las áreas de apoyo de la institución y direccionamiento a las entidades externas según el caso (Orientación y atención en salud física y emocional, Orientación legal).

Etapa 3: Intervención Resolutiva (Procedimiento alternativo pedagógico-Proceso disciplinario- Decisión).

Etapa 4: Cierre del caso.

Etapa 5: Seguimiento de las intervenciones resolutivas planteadas.

Etapa 6: De las medidas de Protección Especiales.

ARTÍCULO 12: ETAPA 1:

Reporte del caso (Conocimiento del caso y atención de emergencia) Quien sufra un hecho de violencia o acoso basado en género o violencia o acoso sexual o quien conozca de una situación de esas (Afectado o Tercero), debe poner en conocimiento el caso ante la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, puede hacerlo de manera presencial o virtual.

□ Presencial: en las instalaciones de Bienestar Universitario la persona que desee reportar un caso de violencia o acoso basado en género o violencia o acoso sexual debe:

a. Solicitar en Bienestar Universitario la atención Urgente de un psicólogo de Bienestar Universitario.

b. El psicólogo deberá escuchar y tomar nota de todo aquello que el afectado o tercero diga con relación a su denuncia, resaltando quien es el agresor, quien es la víctima y preguntando si existe algún material que desee aportar como material probatorio, dejando esta información suministrada en el formato de denuncia de acoso o violencia sexual o basada en género el cual debe ser firmado por el denunciante y el psicólogo.

□ Virtual: mediante correo electrónico o vía telefónica la persona que desee reportar un caso de violencia o acoso basado en género o violencia o acoso sexual lo puede hacer de la siguiente manera:

a. Mediante correo electrónico, al siguiente correo: **saludintegral@ul.edu.co** con la siguiente información, nombre del denunciante, nombre del agresor, número de contacto del denunciante y relato libre con el mayor detalle posible (en caso de existir algún material que considere que debe compartir adjuntar y mencionar en el relato).

b. Por medio telefónico a el número: **3172924939** el denunciante debe suministrar la siguiente información; nombre del denunciante, nombre del agresor, número de contacto del denunciante, correo institucional del denunciante y relato libre con el mayor detalle posible (en caso de existir algún material que considere que debe mencionar en el relato) el psicólogo que recibe el caso de forma inmediata deberá diligenciar toda la información suministrada por el denunciante, se le debe leer al denunciante para comprobar que está de acuerdo con los descrito.

Cuando la violencia se presente en espacios de la institución y constituya una emergencia (situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la persona victimizada o quien presencie los hechos, deberá activar el Sistema de Atención de Emergencias, a través del personal de vigilancia más cercano. Una vez superado el riesgo inminente, quien atendió la emergencia se comunicará con la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, donde se procederá a la etapa 2.

Si los hechos de violencias o acosos basados en género o violencias sexuales son informados en una dependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto en este artículo, aquella deberá remitir el asunto en forma inmediata a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, garantizando la confidencialidad.

ARTÍCULO 13: ETAPA 2:

Remisión a las áreas de apoyo de la institución y direccionamiento a las entidades externas según el caso (Orientación y atención en salud física y emocional, Orientación legal).

Si la persona victimizada presenta afectación en su salud física o psicológica, se remitirá al Área de Salud, o quien haga sus veces, donde se brindará la siguiente atención:

- a. Apoyo a la atención primaria y de emergencia: Valoración y estabilización médica.
- b. Seguimiento y acompañamiento a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias.
- c. Remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- d. Alerta a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellable, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.

Por su parte, a Vicerrectoría de Bienestar Universitario le corresponde ofrecer la siguiente atención a la persona victimizada:

- a. Orientación psicosocial: primeros auxilios psicológicos, primera escucha y fortalecimiento en derechos.
- b. Orientación jurídica: información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes. Con apoyo del asesor jurídico de la Corporación. Socializando los procedimientos internos de los que dispone la presente ruta de atención y prevención en la institución, según sea el caso.
- c. Suministro de información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la persona victimizada.
- d. En este punto se deben valorar los riesgos presentes y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.
- e. Remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes, cuando la persona victimizada no quiera la aplicación de medidas alternativas pedagógicas o éstas no sean procedentes. A la queja se adjuntarán todos los soportes y documentos que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos. Con apoyo del asesor jurídico de la Corporación.

ARTÍCULO 14: ETAPA 3: Intervención Resolutiva (Procedimiento alternativo pedagógico- Proceso disciplinario- Decisión).

A. Procedimiento alternativo pedagógico consiste en un espacio de intervención pedagógica a cargo del área de psicología de la institución, o quien haga sus veces, para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el cual participan la persona victimizada y el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición. En esta etapa de atención se actuará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. Este procedimiento para abordar un caso de violencia basada en género o de violencia sexual sólo será procedente cuando la persona victimizada expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo.
2. En cualquier momento del procedimiento la persona victimizada puede desistir del mismo.
3. No serán susceptibles de este procedimiento los casos que involucren niños, niñas o adolescentes, violencia escalada, acceso carnal no consentido, constreñimiento a la prostitución, o cuando contra el presunto agresor se hubieren presentado quejas también relacionadas con violencias basadas en género o violencias sexuales.
4. El procedimiento podrá surtirse en reunión con la participación conjunta de la persona victimizada y del/la presunto/a agresor/a o en reuniones individuales, respetando el derecho de aquella a no ser obligada a confrontar al/la presunto/a agresor/a.
5. El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o en las reuniones que requiera el caso, siempre que culmine en un (1) mes, prorrogable hasta por un término igual.
6. En desarrollo del procedimiento, el/la responsable del mismo podrá sugerir distintos compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición.

7. El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.

8. La persona responsable del procedimiento hará seguimiento al compromiso al vencimiento del plazo establecido para su cumplimiento y a los seis (6) meses de haberse suscrito.

9. En caso de que no se suscriba un compromiso que satisfaga los fines del procedimiento y sea aprobado por la persona victimizada, el asunto será inmediatamente trasladado por el a la instancia disciplinaria competente, adjuntando todos los soportes y documentos que tengan en su poder y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.

De la misma forma se procederá cuando el compromiso se incumpla o cuando se presente un nuevo hecho de violencia, estando en curso el procedimiento.

B. Proceso disciplinario: siempre que el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencias basadas en género o de violencias sexuales sea parte del estamento estudiantil, docente o administrativo, el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes, por remisión de Vicerrectoría de Bienestar Universitario que conoció el caso en las etapas 1 y 2 de esta ruta de atención, o quien haga sus veces. El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado o de posgrado se surtirá por las instancias y reglas previstas en el Reglamento Estudiantil, o las normas que lo modifiquen o reemplacen. Si la persona presuntamente responsable de la violencia pertenece al estamento docente o administrativo, la competencia y procedimiento será el dispuesto Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Institución o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

La remisión estará acompañada de un documento tipo informe que contendrá lo siguiente:

1. Descripción general de los hechos de violencia.
2. Descripción de las acciones adelantadas por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.

3. Corresponsabilidad de las partes, según principios legales y constitucionales.
4. Establecimiento de medidas de protección para la presunta víctima.
5. Recomendaciones para medidas disciplinarias, de prevención y de no repetición.

Las personas que adelanten las actuaciones disciplinarias por violencias basadas en género y violencias sexuales, tendrán en cuenta los siguientes:

1. El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso.
2. La persona victimizada por violencias o acosos basados en género o violencias o acosos sexuales debe ser reconocida como víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, con calidad de sujeto procesal.
3. La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.
4. En la práctica de pruebas y realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la víctima a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a e informarle de ese derecho. Si expresa su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá. De lo contrario, deberá surtirse la actuación sin la presencia de la persona investigada, garantizando su derecho a participar, controvertir y defenderse, por intermedio de apoderado/a de confianza o defensor/a de oficio.
5. La víctima no debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. Tampoco debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.
6. No se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima o vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial.

7. Los datos privados, semiprivados e información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y bajo ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto/a agresor/a.

8. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga. Dentro del proceso disciplinario deben valorarse los riesgos presentes y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin. Las violencias basadas en género y las violencias sexuales son conductas que vulneran el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

9. La queja presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar actuación de oficio. No conducirá a actuación disciplinaria alguna la información o queja que sea manifiestamente temeraria, se refiera a hechos inconcretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes.

10. Si la queja o informe disciplinario no proviene de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, o quien haga, y la autoridad disciplinaria evidencia que el asunto no ha sido conocido por tal instancia, verbalmente solicitará autorización de la persona victimizada para remitirlo, a fin de que reciba la orientación y atención en salud física y emocional a la que hace referencia la etapa 2 de la ruta de atención. Esta remisión no afectará o suspenderá las actuaciones disciplinarias que correspondan.

11. El proceso disciplinario se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivo, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del derecho disciplinario, siendo propia de las jurisdicciones penal y civil.

Si la persona agresora no pertenece a la comunidad educativa, se remitirá según corresponda el caso a las siguientes entidades:

1. Violencia sexual: Fiscalía General de la Nación, los Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales, Policía Nacional.

2. Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar Policía Nacional.

ARTÍCULO 15: ETAPA 4: Cierre del caso: copia de la decisión que cierre el proceso disciplinario será remitida a Vicerrectoría de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces, para el seguimiento de su competencia.

ARTÍCULO 16: ETAPA 5: Seguimiento de las intervenciones resolutivas planteadas: todo caso de violencias basadas en género o violencia sexual que haya sido atendido por las instancias de la institución en el marco de la ruta establecida, será objeto de seguimiento por parte de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces, donde se verificará la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona victimizada y la situación actual. El seguimiento se realizará transcurridos tres (3) meses de la radicación de la queja y al recibir copia de la decisión final del proceso disciplinario, si este se produjo. Tal actividad rodeará las garantías de no repetición y la restitución de los derechos de la persona victimizada.

ARTÍCULO 17: ETAPA 6: De las medidas de protección especiales, las cuales serán conceptualizadas en el capítulo siguiente.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 17: CASOS QUE INVOLUCREN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES: la atención de casos de violencias o acosos basados en género o de violencias o acosos sexuales que involucren niños, niñas o adolescentes se respetarán todos los derechos contenidos en la Constitución Política de Colombia y tratados internacionales ratificados por el Estado, especialmente la Convención sobre los Derechos del Niño. De igual manera, se seguirán los lineamientos de protección y restablecimiento de derechos previstos en la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia), o las normas que la modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 18: PERSONA VICTIMIZADA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O

CONTRATO: la atención a persona victimizada vinculada por orden de prestación de servicios o contrato. Cuando la persona victimizada esté vinculada por orden de prestación de servicios o contrato, y los hechos de violencia se presenten en espacios de la institución, se garantizará su atención primaria y de emergencia. Superada la emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Cuando se trate de conductas delictivas no querellable, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes. También se procurará que la persona victimizada reciba primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica e información referente a prácticas de autoprotección, a través de Vicerrectoría de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces. Para la íntegra restitución de sus derechos, el área le suministrará información que le permita acceder a la ruta de atención externa.

ARTÍCULO 19: AGRESOR PRESTACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATO:

cuando el/la presunto/a autor/a de la violencia esté vinculado/a la institución por orden de prestación de servicios (ODS) y los hechos se hubieren presentado en espacios de la misma o en desarrollo del objeto contractual, el caso será puesto en conocimiento de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, donde se analizará norma disciplinara aplicable. Evidenciado que se trata de un sujeto disciplinable, la mencionada dependencia trasladará a la autoridad competente para surtir las respectivas actuaciones disciplinarias y penales cuando el presunto autor es un particular. La Vicerrectoría Administrativa y Financiera instruirá a las oficinas de contratación y compras, o quienes hagan sus veces, para incluir en las órdenes contractuales de prestación de servicios la obligación de los contratistas de abstenerse de incurrir en acciones u omisiones que causen discriminación, sufrimiento físico, psicológico, sexual o patrimonial, por razones de sexo, género u orientación sexual, en cualquier persona perteneciente a la comunidad institucional o en desarrollo del objeto contractual. Igual obligación deberá incluirse en los contratos de personas jurídicas para los servicios de seguridad, aseo, servicios generales, cafetería y demás que sean prestados en las instalaciones de la institución, y se exigirá como requisito para la participación de los proponentes en las invitaciones públicas o directas.

Cuando el/la supervisor/a de la orden contractual o del contrato, o el/la interventor/a, según corresponda, reciba una queja por el presunto incumplimiento de la obligación señalada en el anterior inciso, se apoyará en la Vicerrectoría de Bienestar y en la Oficina Jurídica, o quienes hagan sus veces, con el fin de gestionar de forma adecuada, si el caso lo amerita, los procedimientos y sanciones contractuales a que haya lugar.

ARTÍCULO 20: ATENCIÓN A VISITANTES: cuando una persona externa a la institución sea víctima de una violencia basada en género o de violencia sexual, en sus instalaciones o vehículos, se garantizará su atención primaria y de emergencia. Superada la emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Cuando se trate de conductas delictivas no querellable, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes. También se procurará que reciba primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica e información referente a prácticas de autoprotección, a través de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces. Para la íntegra restitución de derechos, el área le suministrará información que le permita acceder a la ruta de atención externa.

ARTÍCULO 21: ARTICULACIÓN CON RUTAS EXTERNAS: la atención por parte de instancias de la institución de casos de violencias o acosos basados en género y de violencias o acosos sexuales no excluye ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas.

ARTÍCULO 22: CAPACITACIÓN: quienes tienen a su cargo la atención prevista en cada una de las etapas de la ruta, recibirán capacitación en asuntos de género y violencias. La capacitación será coordinada por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.

CAPÍTULO V

REGISTRO Y SISTEMATIZACIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIAS O ACOSOS BASADOS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS O ACOSOS SEXUALES

ARTÍCULO 23: REGISTRO Y SISTEMATIZACIÓN: la Vicerrectoría de Bienestar Universitario debe guardar el registro de los casos de violencias o acosos basados en género y violencias o acosos sexuales, incluyendo, al menos, la siguiente información respecto de la persona victimizada y del presunto/a agresor/a: sexo, género, orientación sexual, vinculación con la institución, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, diversidad funcional, procedencia y si se trata de víctima del conflicto armado, tipo de abuso, acoso o violencia. A las autoridades disciplinarias les corresponde el registro de todas las actuaciones procesales y ajustar sus bases o sistemas para poder caracterizar y clasificar los casos de violencias o acosos basados en género y violencias o acosos sexuales.

Además del registro de los casos, a nivel institucional se sistematizará la información derivada del análisis de cada uno de éstos, relacionada con:

1. Tipos de violencia basadas en género que se presentan entre los miembros de la comunidad universitaria.
2. Características de dichos incidentes (lugares de ocurrencia, perfil de los agresores, víctimas/afectadas, circunstancias).
3. Poblaciones de mayor riesgo.
4. Evaluaciones de percepción de seguridad en el Campus Universitario y del grado de convivencia que se vive al interior de la institución.
5. Evaluación de la eficacia y efectividad de las rutas de atención, protocolos y de las estrategias preventivas y correctivas que desarrolla la institución, con el fin de propender por una sana convivencia y de una cultura institucional equitativa, de cero tolerancias a cualquier tipo de violencia y de discriminación entre los miembros de la Comunidad Universitaria.

CAPÍTULO VII

RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ARTÍCULO 24: RESPONSABLES:

En un primer momento la instancia responsable de direccionar el proceso de prevención, identificación y acción frente a las violencias de género será la Vicerrectoría de Bienestar Universitario. Esta Vicerrectoría de Bienestar deberá contar con personal estable con la capacidad de organizar y ofrecer orientación estratégica en materia de actuación frente a la operatividad de forma efectiva y eficaz del Protocolo y Ruta de atención frente a las violencias de género, discriminación e inequidades que se pueden presentar entre los miembros de la Comunidad Universitaria. A su vez, esta Vicerrectoría se articulará con las instancias internas y externas a la institución competentes y contará con un Comité o equipo con personal idóneo, especializado y con experiencia en la prevención y respuesta a la violencia de género para la revisión y atención de los casos.

ARTÍCULO 25: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SANA CONVIVENCIA EN LA CUL

Es Comité de Sana Convivencia Institucional, se constituirá en el equipo institucional facilitador de buenas prácticas; organismo consultivo e instructor interno, que optimizará recursos y esfuerzos, para la implementación del Protocolo y Ruta de Atención a las Violencias Basadas en género, y la Ruta definida para la resolución de conflictos, al interior de la Institución. El mismo será totalmente neutral, imparcial y guardará absolutamente la confidencialidad. Los integrantes de dicho equipo se encargan de la labor de tratamiento de quejas de cualquier conducta de violencia basada en género.

a. Designación

Este Comité estará integrado por los siguientes miembros:

1. Vicerrectoría de Bienestar Universitario

2. Departamento de Talento Humano
3. Asesor jurídico de la institución.
4. Decanos de las facultades que actuaran según la incidencia del caso.
5. Representante de estudiantes al Consejo Académico.
6. Representante de docentes al Consejo Académico.

b. Período

El período del Comité de Sana Convivencia Institucional, será de 2 años, contados a partir de la fecha de su instalación.

c. Requerimiento

Se hace necesario que el equipo institucional que conforma el Comité Sana Convivencia en la CUL, reciba asesoría y formación en temas relacionados con la atención, detección y atención de Violencias y discriminación basadas en género. Lo anterior, en aras de fortalecer la idoneidad y la implementación en excelencia del presente protocolo.

d. Funciones del Comité de Sana Convivencia en la CUL

El Comité de Sana Convivencia institucional, tendrá las siguientes funciones:

- Promover acciones preventivas, de detección y seguimiento; orientadas a la protección frente a cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género, de los miembros de la Comunidad Universitaria.
- Analizar cada una de las quejas que han sido recepcionados ante el Comité de Sana Convivencia CUL.
- Proceder con el proceso de validación de la queja, identificando si la conducta relacionada en la misma, es tipificada como uno de los tipos de violencias y discriminación basadas en género.

- Activar la ruta en cada uno de sus momentos, según el caso lo amerita: Etapa 3 de atención y acompañamiento integral-pedagógico; Etapa 4: El proceso disciplinario; Etapa 5: Seguimiento; Etapa 6: Medidas de Protección Especiales.
 - Optimizar recursos y esfuerzos, tendientes a operacionalizar de forma óptima (objetiva, confidencial, interdisciplinar), las rutas de violencia basada en género y la de resolución de conflictos.
 - Definir una Caja de herramientas (modelo de informes, formatos), que facilite el desarrollo de buenas prácticas de operatividad del Comité de Sana Convivencia en la CUL.
 - Sistematizar la información registrada en cada uno de los casos atendidos por el Comité; así como la información derivada del seguimiento a las medidas preventivas, y de atención, desarrolladas en pro de entornos de Sana Convivencia al interior de la Comunidad Universitaria de la CUL.
 - Actualizar el presente Protocolo y Ruta para la prevención, detección y seguimiento de violencias y Discriminación, basadas en género a nivel institucional; en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente, a nivel nacional e internacional.
 - Presentar informes anuales a las directivas de la institución, relacionados con el fortalecimiento de estrategias, conducentes al logro de una Cultura de Equidad de Género y de Sana Convivencia a nivel institucional.
- e. Metodología de las sesiones del Comité de Sana Convivencia en la Corporación Universitaria Latinoamericana.

- **Reuniones ordinarias:**

Las sesiones en pleno del Comité, se efectuarán una (1) por cada semestre; con el fin de definir medidas preventivas, para el logro de entornos de Sana Convivencia a nivel Institucional.

- **Reuniones extraordinarias:**

El Comité de Sana Convivencia Institucional, sesionará en pleno de forma extraordinaria, con el fin de acompañar las medidas de atención y alternativas que sean necesarias según sean requeridas por los casos recepcionados.

- **De la secretaria técnica:**

La secretaria técnica del Comité de Sana Convivencia institucional, estará a cargo de la Vicerectoría de Bienestar Universitario.

- **De la validez de las Reuniones**

El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de por lo menos el 50% más uno de los miembros del comité. Pasado un tiempo de media hora de la hora de convocatoria, el comité sesionará con las personas que se encuentren en la sala y se dejará constancia en acta de la situación presentada.

- **De las actas**

De cada reunión se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia del presidente del comité de la Institución.

f. **Obligaciones Especiales**

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.

- Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

g. **Inhabilidades**

- Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.
- En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente para ese proceso en particular.

h. **Causales de retiro de los miembros del Comité de Sana Convivencia en la CUL.**

- Son causales de retiro de los miembros del Comité de Sana Convivencia institucional, las siguientes:
 - La terminación del contrato de trabajo en el caso de funcionarios.
 - El retiro o deserción en caso de estudiantes.
 - Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador
 - Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité,
 - Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.

- La renuncia presentada por el miembro del Comité.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 26: REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO: Revisión y actualización del protocolo se realizará cumplidos tres (3) años de la entrada en vigencia de este protocolo, se evaluará la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y se propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias responsables de la atención.

ARTÍCULO 27. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de su aprobación por parte del estamento directivo correspondiente y deberá ser publicado y divulgado a toda la comunidad universitaria.

Referencias

Enfoque e identidades de Género para los Lineamientos de la Pública de Educación Superior Inclusiva. Ministerio de Educación (2018).

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2018).
Lineamientos de la Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres

Observatorio de Asuntos de Género. Bogotá, Colombia. Consultado en http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag_boletin-13.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas (2012). Resolución 66/288: El futuro que queremos. Sexagésimo sexto periodo de sesiones.

Ministerio de Salud y Protección Social (2013). Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021: La salud en Colombia la construyes tú. Bogotá, Colombia.

Observatorio de Asuntos de Género (2015). Avances de la tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres en Colombia. Bogotá, Colombia. OCSA (2015).

ONU – REDD (2011). Estudio de viabilidad sobre la incorporación de la perspectiva de género a REDD+.

Valdés, René (2015). El trabajo de cuidar y la equidad de género en América Latina. Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD) en Argentina. Consultado en <http://hdr.undp.org/es/content/el-trabajo-de-cuidar-y-la-equidad-de-género-en-américa-latina>

Sandra Lucia Arizabaleta Domínguez, Andrés Felipe Ochoa Cubillos (2016). Hacia una Educación Superior Inclusiva en Colombia.

Ministerio de Educación Nacional (2022). Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior.

ARTICULO QUINTO: El presente Acuerdo rige a partir de su fecha de aprobación y modifica cualquier decisión en contrario. Y deroga el Acuerdo 094 del 15 de Octubre de 2020.

Dado en Barranquilla, a los 31 días del mes de Enero de dos mil veintitrés (2023).

¡COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE!

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretaria General.



JAIME DIAZ ARENAS
Presidente



LUISA DIAZ BAGAND
Secretaria General.