



Institución
Universitaria
Reacreditada en Alta Calidad

ABIERTA mente

Equidad, diversidades sexuales e identidades de género

DOCUMENTO MAESTRO
PARA UNA POLÍTICA HACIA

LA EQUIDAD LAS DIVERSIDADES SEXUALES >>>> Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM

DOCUMENTO TÉCNICO
ENERO 2023

MESA TÉCNICA

MARCELA OMAÑA GÓMEZ

Vicerrectora General

JORGE IVÁN RÍOS RIVERA

Vicerrector de Docencia

HERNÁN ARROYAVE LÓPEZ

Director de Bienestar

ALEJANDRA MUÑOZ MONTOYA

Jefe de Oficina - Departamento de Personal

ALEJANDRA MARÍA ARROYAVE ALZATE

Jefe de Oficina - Departamento Académico Facultad de Artes y Humanidades.

ÉRIKA SOLANGE IMBETT VARGAS

Jefe de Oficina - Departamento de Diseño

TANIA CECILIA MONTES RESTREPO

Profesional contratista - Bienestar Institucional

RAFAEL DEL CRISTO VÁSQUEZ DRAGO

Profesional contratista - Departamento de Personal

VALERIA MOLINA GÓMEZ

Profesional contratista - Vicerrectoría de Docencia

ISABEL CRISTINA LONDOÑO GÓMEZ

Profesional contratista - Vicerrectoría de Docencia

MARÍA ANTONIA GIRALDO

Profesional contratista - Bienestar Institucional

DAVID ANDRÉS RÍOS

Profesional contratista - Bienestar Institucional

EQUIPO ESTUDIANTIL

BRANDON STEVEN GARCÍA MORA

Estudiante de Ingeniería Mecatrónica

Representante estudiantil ante el Consejo Directivo 2021 - 2023

VALENTINA LONDOÑO MORENO

Estudiante de Ingeniería Financiera

Representante estudiantil ante el Consejo Directivo 2021 - 2023

JEAN PAUL MORÁN ZABALA

Estudiante de Ingeniería de la Calidad

Representante estudiantil ante el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

2022 - 2023

ESTEFANÍA TOBÓN BERRÍO

Estudiante de Ingeniería Biomédica

Representante estudiantil ante el Consejo de la Facultad de Ciencias Exactas y Aplicadas
2021 - 2022

DANIEL FELIPE VILLA DUARTE

Egresado de Gestión Administrativa y estudiante de Contaduría Pública

SEBASTIÁN ARROYAVE

Estudiante de Informática Musical

Representante estudiantil ante el Comité Curricular

LAURA CAROLINA AGUDELO CASTRILLÓN

Estudiante de Ingeniería en Diseño Industrial

Integrante de la Colectiva Feminista Lavanda

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. ELEMENTOS DE FUNDAMENTACIÓN DEL DOCUMENTO MAESTRO PARA UNA POLÍTICA HACIA LA EQUIDAD, LAS DIVERSIDADES SEXUALES Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM

1.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1.2. MARCO NORMATIVO

1.2.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

1.2.2. MARCO NORMATIVO REGIONAL

1.2.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

1.2.4. MARCO JURISPRUDENCIAL

1.3. ORIENTACIONES CONCEPTUALES

1.4. CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.5. ENFOQUE

2. POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA EQUIDAD, LAS DIVERSIDADES SEXUALES Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM

2.1. OBJETO

2.2. ALCANCE

2.3. PROPÓSITOS

2.4. PRINCIPIOS

2.5. DECLARACIÓN

2.6. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

2.7. ESTRATEGIAS PARA IMPULSAR Y FORTALECER LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

3. PROTOCOLO PARA LA PROMOCIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS VIOLENCIAS POR DIVERSIDAD SEXUAL Y BASADAS EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM

3.1 COMPONENTE DE PROMOCIÓN

3.1.1. ACCIONES PARA SENSIBILIZAR

3.1.2. ACCIONES PARA FORMAR Y EDUCAR

3.1.3. ACCIONES PARA VISIBILIZAR Y MOVILIZAR

3.1.4. ACCIONES PARA ARTICULAR

3.1.5. ACCIONES PARA LA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y EL CONOCIMIENTO

3.2. COMPONENTE DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

3.2.1. PREVENCIÓN PRIMARIA

3.2.2. PREVENCIÓN SECUNDARIA

3.2.3. PREVENCIÓN TERCIARIA

3.3. COMPONENTE DE ATENCIÓN

3.3.1. SITUACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD SEXUAL Y BASADAS EN EL GÉNERO

3.3.2. RUTA DE ATENCIÓN A SITUACIONES QUE AFECTAN LA EQUIDAD, LAS DIVERSIDADES SEXUALES Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM

3.3.2.1. ETAPAS DE LA RUTA DE ATENCIÓN A SITUACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD SEXUAL Y BASADAS EN EL GÉNERO.

3.3.2.1.1. ETAPA 1. ATENCIÓN INICIAL

3.3.2.1.1.1. PRINCIPIOS PARA TENER EN CUENTA EN EL MARCO DE LA ATENCIÓN A PERSONAS AFECTADAS POR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y POR VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

3.3.2.1.2. ETAPA 2. ACTUACIONES INSTITUCIONALES Y LAS INSTANCIAS COMPETENTES

3.3.2.1.2.1 PROCESO DISCIPLINARIO

3.3.2.1.2.2 ELEMENTOS MÍNIMOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO

3.3.2.1.2.3 PAUTAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

3.3.2.1.3. ETAPA 3. MEDIDAS PEDAGÓGICAS Y DE JUSTICIA RESTAURATIVA

3.3.2.1.4. ETAPA 4. SEGUIMIENTO A LOS CASOS

3.4. COMPONENTE DE SEGUIMIENTO

4. REFERENCIAS

4.1. REFERENCIACIÓN DE POLÍTICAS Y PROTOCOLOS



PRESENTACIÓN

A partir de resultados obtenidos en estudios sobre violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS), se ha visto un crecimiento en los comportamientos inapropiados que afectan las relaciones dentro de las comunidades universitarias donde se han normalizado conductas que van desde incómodos comentarios hasta agresiones físicas, sexuales y psicológicas. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal): «Si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como las mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima [...]». Este documento maestro tiene por objeto aportar los elementos técnicos para la definición y la estructuración de la política para la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género de la Institución Universitaria ITM, y sustentar los componentes y el conjunto de acciones integrales para el favorecimiento de la equidad entre los miembros de la comunidad que tienen un relacionamiento continuo o esporádico. El documento tiene como fundamentos jurídicos las normativas internacionales y nacionales en la materia y está en sintonía con lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en la reciente Resolución 014466 del 25 de julio de 2022: «Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de la Política de Educación

Superior Inclusiva e Intercultural».

En el marco de la construcción de una política, sus protocolos y rutas, se tendrán en cuenta cuatro componentes fundamentales, a saber: el de formación y promoción, el de prevención y detección, el de atención integral de las violencias por diversidad sexual y basadas en el género, y el de monitoreo y seguimiento para ser dirigidos por el Comité de Diversidades Sexuales e Identidades de Género del ITM. Como punto de cierre, se da a conocer la propuesta de protocolos para la Ruta de Atención Integral a dichas situaciones.

El desarrollo de cada componente pretende favorecer escenarios en la comunidad universitaria ITM que incidan significativamente en la cultura, las mentalidades y las formas de relacionamiento entre estudiantes, docentes, egresados, empleados, contratistas y demás personas, desde un reconocimiento a la dignidad humana como valor fundamental que nos interpela desde las diversidades, las identidades, la pluralidad, la multiculturalidad y la interculturalidad que son propias de la universidad.

La institución seguirá comprometida con un modelo de educación superior plural, diverso e incluyente para el desarrollo social y sostenible de los territorios y la construcción de la paz, donde sumará todos los esfuerzos de la comunidad universitaria para la consolidación de esta política. Este documento busca alcanzar, desde la institucionalidad y la promoción de los espacios democráticos, un aporte significativo a los Objetivos

de Desarrollo Sostenible (ODS).

El ITM apuesta decididamente por una acción educativa que permita el reconocimiento de las diversidades como un elemento transformador para la erradicación de las concepciones y las prácticas discriminatorias y de violencia. Además, se propone establecer esta política a fin de consolidar un entorno educativo seguro, diverso, incluyente, cohesionado y equitativo.

El ITM, en su Plan de Desarrollo: Hacia una era de Universidad y Humanidad, se caracteriza por crear espacios para la construcción colectiva ante aquellas realidades que requieren de la visión compartida; es así como la necesidad de construir una política de género se abre paso entre nosotros.



Elementos de fundamentación del documento maestro para una política hacia la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género en la Institución Universitaria ITM

1.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Colombia, bajo su marco institucional, tiene la tarea de responder a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 para el desarrollo humano y sostenible. A continuación, se relacionan los objetivos y las metas correspondientes a cada uno de los cuales la presente Política Institucional da respuesta:

ODS4: Educación de calidad

Meta 5. Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

ODS 5: Igualdad de género

Meta 1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Meta 2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Meta B. Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Meta 6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población

y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Meta C. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

Meta 3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

ODS16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Meta 1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

Meta 3. Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

Meta 7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

Meta B. Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

1.2. Marco normativo

Los elementos normativos para la política institucional están sustentados en disposiciones de órdenes internacional, nacional y jurisprudencial², así:

1.2.1. Marco normativo internacional

NORMA	ASPECTO QUE ABORDA
La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967)	Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e insta al Estado a adoptar medidas que garanticen a las mujeres de todas las edades el acceso a la educación en todos los niveles.
La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1981)	Define la violencia de género como una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades.
La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993)	Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, y preocupada por el descuido de larga data de la protección y fomento de esos derechos y libertades en casos de violencia contra la mujer.
La Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Exige a los Estados la garantía del acceso a la educación en un sistema educativo que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2013)	Enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género.

² No se desconoce la existencia de otra normativa relacionada, pero se retoma la más importante para tener en cuenta en la presente política institucional.

Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar (Unesco, 2019)

Recomienda adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

Los Principios de Yogyakarta (2007)

Instan a los Estados a desarrollar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.

1.2.2. Marco normativo regional

NORMA	ASPECTO QUE ABORDA
La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Reconocimiento de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de la mujer, así como la obligación de los Estados de ser garantes de estos derechos.
La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como la Convención Belém do Pará de 1995	Contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas.
La Comisión Interamericana de Derechos Humanos	<p>En efecto, conforme con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del <i>ius cogens</i>³</p> <p>La no discriminación, la igualdad ante la ley, el derecho a la vida y a la integridad personal son principios fundantes del sistema</p>

3. El término *ius cogens* traduce del latín «ley que no se puede modificar».

regional de derechos humanos, con deberes jurídicos que revisten de especial importancia para la comunidad LGBTIQ+ en las Américas. Estos principios aluden al deber de todos los Estados de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y reparar toda violación a los derechos humanos.

**Informe sobre Violencia contra
Personas Lesbianas, Gay,
Bisexuales, Trans e Intersex en
América (2015)**

En este sentido, la Comisión IDH concluyó que: «Las personas LGBTI, o aquellas percibidas como tales, están sujetas a diversas formas de violencia y discriminación basadas en la percepción de su orientación sexual, su identidad o expresión de género, o porque sus cuerpos difieren de las presentaciones corporales femeninas o masculinas socialmente aceptadas», en «clara violación a sus derechos humanos, tal y como lo reconocen los instrumentos interamericanos e internacionales de derechos humanos».

**La Plataforma de Acción
de Beijing (1995)**

Exige a los Estados la garantía del acceso a la educación en un sistema educativo que elimine todas las formas de discriminación en la educación.

**Los Principios de
Yogyakarta
(2007)**

Instan a los Estados a desarrollar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.

**La Comisión de la Condición
Jurídica y Social de la Mujer
(2013)**

Enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género.

**Orientaciones Internacionales
para Abordar la Violencia de
Género en el ámbito Escolar
(UNESCO 2019)**

Recomienda adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

1.2.3. Marco normativo nacional

En Colombia, el artículo 13 de la Constitución, grosso modo, establece que «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». Este artículo impone tres obligaciones precisas. La primera se refiere a la igualdad material, esto es, la adopción de medidas que favorezcan a los grupos históricamente marginados o discriminados. La segunda impone establecer protección especial para aquellas personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta. Y la tercera hace referencia a la obligación de sancionar los abusos en contra de personas en dicha situación. La aplicación correcta de este mandato de la Constitución tiene como objetivo garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales, además de avanzar en la construcción de una sociedad justa e igualitaria y, por último, de ejercer acciones afirmativas para equilibrar la balanza en aquellos que, históricamente, se han considerado desiguales.

A partir de la cláusula de igualdad surge la prohibición de discriminación, esto es, el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras. Cabe resaltar que, tradicionalmente, las mujeres y personas sexualmente diversas han sido sujetos de discriminación en todas las esferas sociales (laboral, económica, educativa, política, etc.).

Específicamente, respecto de la igualdad

entre mujeres y hombres, el artículo 43 de la Constitución establece igualdad de derechos y oportunidades, y prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación contra la mujer.

Todos los tratados internacionales nombrados, al estar debidamente ratificados por Colombia, hacen parte integrante del ordenamiento jurídico interno. En consecuencia, deben ser utilizados como fundamentos normativos para proteger a las mujeres y a las personas sexualmente diversas de cualquier tipo de discriminación o violencia, en virtud del artículo 93 que consagra el bloque de constitucionalidad.

Se constituyen, a la vez, derechos orientadores de esta política los consagrados constitucionalmente como fundamentales de intimidad personal y familiar y buen nombre (artículo 15), derecho a la honra (artículo 21) y debido proceso (artículo 29).

Dentro del marco normativo se encuentra lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional, dando cumplimiento a lo exhortado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-239 de 2018 (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado) donde insta a las universidades a adoptar «orientaciones para la construcción de lineamientos para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género y DDHH». Posteriormente, se expidió la Resolución 014466 del 25 julio de 2022 en la que se emitieron los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las instituciones de educación superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de la Política de

Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

En el ámbito legal se han expedido también variedad de leyes que buscan, desde diversos puntos de vista, eliminar las brechas histórica y cultural que existen en el país entre hombres y mujeres. Así, se han adoptado medidas legislativas y jurisprudenciales:

NORMA	ASPECTO QUE ABORDA
Ley 30 de 1992	Obligación de las instituciones de educación superior a contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.
Leyes 825 de 1993 y 1232 de 2008	Para proteger a la mujer en el ámbito económico.
Ley 294 de 1996	Prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
Ley 581 de 2000	Participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
Ley 731 de 2002	Por la cual se pretende generar condiciones para la garantía de los derechos de la mujer rural, específicamente el derecho a la educación.
Ley 823 de 2003	Pretende generar escenarios de igualdad de oportunidades para las mujeres e insta al Gobierno a promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.
Ley 882 de 2004	Sobre violencia intrafamiliar.

Ley 985 de 2005	Prevención y atención a las situaciones de trata de personas.
Ley 1146 de 2007	Prevención y atención de situaciones de violencia sexual hacia niños y adolescentes.
Ley 1257 de 2008	Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Decreto Ley 164 de 2010	Por el cual se crea una comisión intersectorial denominada Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
Ley 1468 de 2011	Por la cual se amplió la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas.
Ley 1482 de 2011	Sanciona con pena privativa de la libertad los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad, entre otras.
Ley 1542 de 2012	Obliga a las autoridades a atender de manera diligente situaciones de violencia contra la mujer.
Ley 1719 de 2014	Medidas para el acceso a la justicia a personas víctimas de violencias sexuales, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
Ley 1761 de 2015	Consagra el feminicidio como conducta delictiva autónoma en Colombia
Ley 1773 de 2016	Define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.
Decreto 762 de 2016	Política nacional sectores LGBTI y garantía de acceso a la educación a las personas que se reconozcan como pertenecientes dichos sectores.
Sentencia C-481 de 1998	Afirma que la homosexualidad no debe ser considerada como mala conducta en el decreto que rige las normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

<p>Sentencia C-355 de 2006</p>	<p>Despenalización del delito de aborto en 3 circunstancias especiales:</p> <p> Cuando el embarazo constituya peligro para la salud o la vida de la mujer.</p> <p> Cuando exista grave malformación del feto que haga inviable su vida.</p> <p> Cuando el embarazo sea el resultado de una conducta debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento (violación), abusivo, de inseminación artificial o de transferencia de óvulo fecundado no consentida, o de incesto.</p>
<p>Sentencia SU-070 de 2013</p>	<p>Consolidación de la protección de estabilidad laboral reforzada a la mujer en embarazo mediante vía jurisprudencial.</p>
<p>Sentencia T-732 de 2009</p>	<p>Reiteró el reconocimiento al derecho a la autodeterminación reproductiva según el cual se reconoce, respeta y garantiza la facultad de las personas de decidir libremente sobre la posibilidad de procrear o no, cuándo y con qué frecuencia.</p>
<p>Sentencia T-478 de 2015</p>	<p>Reconoce la necesidad de proteger el derecho a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad y garantizar ambientes escolares seguros y sin ningún tipo de discriminación.</p>
<p>Sentencia T-265 de 2016</p>	<p>Violencia contra la mujer supone violación al derecho internacional de los derechos humanos.</p>
<p>Sentencia T-143 de 2018</p>	<p>Donde declara el uso de uniforme de trabajo adecuado para la identidad de género de cada persona.</p>
<p>Sentencia T-239 de 2018</p>	<p>Establece la obligación para los establecimientos educativos de educación superior de contar con protocolos y rutas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden dentro de estas.</p>
<p>Sentencia T-192 de 2020</p>	<p>Consagra que las instituciones educativas deben reconocer la identidad de género de los estudiantes independientemente de lo que conste en sus documentos legales.</p>

<p>Sentencia T-443 de 2020</p>	<p>Afirmó que las instituciones educativas deben prestar sus servicios sin condicionar el acceso por motivos como la identidad de género.</p>
<p>Sentencia C-055 de 2022</p>	<p>Despenalización del delito de aborto cuando se practique antes de la semana 24 de gestación.</p>

1.3. Orientaciones conceptuales

Los conceptos que se acogen en el presente documento maestro corresponden a las definiciones legales y técnicas de las normas y organismos especializados en cada tema.

Acoso sexual:

El acoso sexual presenta una amplia gama de escenarios y manifestaciones [...] Según su tipología puede ser visual, verbal, gestual, físico, extorsivo y en redes sociales. La cultura patriarcal y el sexismo constituyen la raíz y el tronco común que sustentan y nutren el acoso sexual en sus diferentes espacios y formas de expresión. Sin embargo, consideramos que cada una de estas manifestaciones despliega sus propias especificidades en función de los contextos, los actores y las relaciones de poder que las constituyen (Fuentes, 2019, p.136).

Esta forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género afecta principalmente a las mujeres, pero también son víctimas de ella hombres y personas con orientaciones sexuales diversas.

La Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco

de las relaciones de trabajo; en su artículo 2 define el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (p. 1).

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

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (p. 1).

Posteriormente, la Ley 1257 de 2008 estableció el acoso sexual como un delito cuando en

en el artículo 29 modificó el Código Penal (Ley 599 de 2000) adicionando el artículo 210A que indica:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Esta definición se aplica al contexto universitario porque quienes lo perpetran pueden tener contacto periódico y sistemático con las víctimas.

El Ministerio del Interior (2018) identificó dos de las manifestaciones de acoso sexual más frecuentes:

Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen. **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas (p. 5).

Cabe tener en cuenta que el acoso sexual también puede darse por parte de una persona hacia otra con mayor rango de poder o jerarquía; por ejemplo, de un alumno hacia un profesor o de un empleado a un

empleador.

El Ministerio de Educación Nacional, en 2022, retoma las categorías de acoso propuestas por Fuentes (2019):

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

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

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

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

Extorsión y chantaje con las calificaciones (p. 23).

La Nota de Orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios, elaborada por ONU Mujeres en el año 2019 alerta sobre algunas consecuencias originadas por los hechos de acoso como la presión y angustia que produce la cercanía con los agresores, el bajo rendimiento académico, las dificultades financieras debidas al abandono de sus estudios, dificultades para conservar el anonimato y el relacionamiento social dentro y fuera de la universidad, además de otros efectos que puede generar la violencia, documentados

por la OMS y la OPS en el año 2013 (MEN, 2022a, p. 24).

Diversidad:

Se retoma la definición de la Organización Panamericana de la Salud (2005), en su política de igualdad de género que indica que:

El concepto de diversidad incorporado al enfoque de igualdad de género significa reconocer que las mujeres y los hombres no constituyen grupos homogéneos. Al abordarse los problemas de género y salud deben tenerse en cuenta las diferencias entre las mujeres y entre los hombres con respecto a la edad, el estado socioeconómico, la educación, el grupo étnico, la cultura, la orientación sexual, la discapacidad y la ubicación geográfica (p. 12).

Discriminación por razones de género:

La discriminación por razones de género se produce por la amenaza o realización de un acto que impide o restringe el pleno ejercicio de los derechos de la persona en razón de su sexo, género, orientación sexual o identidad de género considerada como diversa o de su forma comprender el género (UNAL, 2017, p. 9).

Educación Inclusiva:

Retomando el Decreto 1421 de 2017, se reconoce que la educación inclusiva es:

[...] un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niños,

niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo (p. 5).

Empoderamiento:

El empoderamiento se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir, a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual. El empoderamiento de las mujeres es esencial para el logro de la igualdad de género. Otros no pueden darles poder a las mujeres, solo las mujeres pueden empoderarse a sí mismas. Sin embargo, las instituciones pueden apoyar los procesos de empoderamiento tanto en el plano individual como en el colectivo (OPS, 2005, p.11).

Equidad de género:

Para el MEN la equidad es:

[...] una estrategia política para asegurar la igualdad, reconocer la diversidad y superar las discriminaciones contra las mujeres. En la educación superior, las injusticias de reconocimiento en contra de las mujeres hacen referencia a aspectos como la subvaloración de las carreras y formaciones consideradas

femeninas, a los sesgos androcéntricos en la producción de conocimientos y la definición del canon de las disciplinas, a pedagogías sexistas, a las violencias cotidianas (MEN, 2022b, p. 34).

La equidad de género significa tomar conciencia y transformar la posición de desigualdad y subordinación que las mujeres han vivenciado a través de siglos de historia en relación con los hombres en la esfera familiar, económica, social, política, cultural y en la misma historia, teniendo presentes las circunstancias de clase social, edad, etnicidad, orientación sexual o identificación religiosa que pueden agravar o acentuar estas desigualdades. La equidad de género implica el estudio de las desigualdades entre los géneros, señalando las causas que las producen (Duarte y García, 2016, p.141)

Estereotipos de género:

Hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, en razón de la diferencia entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. El término “estereotipo de género” es un término genérico que abarca estereotipos sobre las mujeres y los subgrupos de mujeres y sobre los hombres y los subgrupos de hombres. Por lo tanto, su significado es fluido y cambia con el tiempo y a través de las culturas y las sociedades (Cook y Cusack, 2009, p. 22).

Género:

Retomando textualmente a Buquet, Montiel y Aguilar, el MEN (2022b) indica que:

La mayor parte de las definiciones plantean, de una u otra forma, que el género refiere a un conjunto de prácticas, disposiciones, papeles, roles, responsabilidades, atributos, espacios, comportamientos, actitudes, etc. que la sociedad asigna a hombres y a mujeres de manera diferenciada, estableciendo un modelo que legitima a nivel social, el deber ser de las mujeres y el deber ser de los hombres en todas las esferas de la vida humana (p. 32).

El género es una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres. Está asociado con la categoría de heterosexualidad normativa y se articula con otros procesos sociales de opresión como la clase, la raza, la etnicidad, la edad, la discapacidad o la sexualidad (MEN, 2022a, p. 33).

Identidades de género:

El Ministerio de Justicia y del Derecho (2021) indica que el concepto de identidad de género:

Hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es decir, si se siente hombre o mujer [...] la identidad de género hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría

corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (p. 19).

Igualdad:

La CEPAL (2010) retoma los postulados que expresan que la igualdad de género:

[...] es la titularidad de derechos, reafirmando el papel del Estado en el logro de umbrales mínimos de bienestar para toda la población y argumentando que la igualdad no resta impulso ni recursos al dinamismo económico. Por el contrario, es la clave para una agenda de desarrollo compartida entre los diversos actores (p. 15).

Igualdad de género:

La igualdad de género en las políticas públicas debe contemplar, según la CEPAL (2010), las perspectivas del reconocimiento y la redistribución. La primera se relaciona con la autonomía de las mujeres como un requisito indispensable para construir su proyecto de vida. Es necesario superar las barreras que existen en el ejercicio pleno de la sexualidad, la integridad física de las mujeres y la reproducción, así como la representación paritaria en los espacios de toma de decisiones. La redistribución se relaciona directamente con los avances en la autonomía económica de las mujeres, como el control sobre los bienes materiales y los recursos intelectuales y la capacidad de decidir sobre los ingresos y los activos familiares. Según la CEPAL (2012): «El desarrollo con igualdad implica desmontar la cultura patriarcal que reproduce y perpetúa la subordinación de las mujeres» (p.16).

Interculturalidad:

Cuando se habla de interculturalidad se parte de la valoración de la diversidad de culturas que existen en el mundo, pero también, del reconocimiento de que las relaciones entre pueblos no siempre han sido armónicas ni justas. Muchos han sido exterminados, sometidos, arrasados y otros han desplegado múltiples formas de resistencia, memoria y cuidado de sus lazos internos. En este contexto, la interculturalidad es un proyecto, una búsqueda por hacer que las relaciones entre culturas sean equitativas, respetuosas, justas y armoniosas (MEN, 2018, p. 5).

Interseccionalidad:

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y la elaboración de políticas que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener (AWID, 2004, p.1).

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad (AWID, 2004, p. 2).

Integralidad:

Según el MEN (2013), la integralidad «se refiere a la amplia dimensión de las estrategias y líneas de acción que deben ser identificadas para la inclusión de todos en el sistema» (p. 49).

Orientación sexual:

Retomando los Principios de Yogyakarta, el Ministerio de Justicia y del Derecho (2021), de acuerdo con la Asociación Psicológica Americana, indica que la orientación sexual es:

[...] “una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros”. Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (p. 19).

Participación:

Comprendida como:

La intervención que hacen las mujeres como actoras sociales y/o políticas en forma individual o colectiva, expresando sus intereses, expectativas y demandas en la esfera pública. Así, la participación social y política son expresiones del ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y, sin embargo, en ambas existe una subrepresentación de las mujeres, cuantitativa o cualitativa, en comparación con los hombres. La inclusión de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisio-

nes sigue siendo una necesidad apremiante no solo para garantizar su propia autonomía, sino la calidad de la democracia del país (Conpes 161, 2013, p. 19).

Personas LGTBIQ+:

Personas con identidad de género diversa: lesbiana, gay, transgénero, bisexual, intersexual y queer. El símbolo + se usa para incluir a todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

Sexo:

Retomando los postulados teóricos sobre el sistema sexo-género, se comprende que el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que clasifican a los seres humanos según sus características fisiológicas; es decir, partiendo de sus genitales y sus cromosomas se indica que una persona es hembra, varón o intersexual.

Violencias basadas en género:

son todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción, producido en la vida pública o en la privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres. (UNAL, 2017, p. 9)

Violencia en razón del género:

La Universidad Externado de Colombia en su Política de Género, retomando elementos del Congreso de la República y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, define las violencias por razón del género como

Aquella que se ejerce contra una persona por su condición de género, dada la existencia de una relación asimétrica de poder. Se dirige contra las mujeres, las personas con orientación sexual, identidad de género diversas o expresiones de género no hegemónicas y/o las personas que no se identifican con la concepción tradicional del género por estar fundada sobre el binomio hombre/mujer o sobre la división de los cuerpos entre “femeninos” y “masculinos”. Esta forma de violencia responde a las desigualdades sociales derivadas del género, la clase social y la racialización, y funciona como un instrumento para mantener el poder sobre las personas (capítulo IV).

A continuación, se relacionan los tipos de violencia basados en género y se retoman textualmente conceptos definidos por ONU Mujeres.

Violencia física:

Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra

ella. Puede incluir daños a la propiedad.

Violencia psicológica:

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

Violencia sexual:

Implica obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

Violencia económica:

Se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas (Ley 1257, 2008, p. 1).

1.4. Contexto institucional

Desde 2017, el ITM ha venido trabajando por la equidad de género y la NoViolencia en la institución por medio de diversas estrategias para prevenir las violencias basadas en género. En este camino, se creó la primera ruta de atención que permitió atender y acompañar a todo aquel que se sintió afectado y, tomar decisiones frente a las situaciones denunciadas conforme con la normativa vigente.

Dicho accionar ha sido un trabajo articulado, tanto interno como externo, con la Secretaría de las Mujeres del Distrito de Medellín. Este proceso incluyó asesorías jurídicas, psicológicas y actividades para sensibilizar a la comunidad ITM sobre la importancia del reconocimiento de las diversidades sexuales y las identidades de género.

En 2022 los estudiantes se movilizaron frente a diversas situaciones ocurridas en la institución asociadas a presuntas violencias basadas en género; la institución hizo visible la necesidad de fortalecer la ruta existente para coordinar la actuación, sincronizar las unidades administrativas, establecer procedimientos de actuación, y erradicar y atender estas situaciones; en ese sentido, se avanzó en el diálogo colectivo con los representantes estudiantiles, el movimiento La Colectiva y diferentes actores para la consolidación de una mesa multiestamentaria, la cual delegó en una mesa técnica la generación de un documento para la definición de los elementos que deben considerarse en la adopción de una política institucional. Este documento técnico ha sido materia de socialización y participación de la comunidad ITM, tanto en el ámbito de la mesa multiestamentaria como de participación abierta por intermedio del canal institucional Democracia Digital.

Este documento se convierte en la base para la adopción formal de una política institucional, en la que los protocolos son, a su vez, instrumentos garantes y custodios del derecho a la identidad de género, el cual se deriva del reconocimiento del libre desarrollo de la personalidad establecido constitucionalmente como derecho fundamental.

Además, es una apuesta institucional consciente y responsable por la autodeterminación, la dignidad y la libertad de los seres humanos.

El ITM reconoce que su accionar está dirigido a cuidar, educar y potenciar al ser humano que acompaña en su proceso formativo y, como entorno educativo seguro y protector, acoge a la persona como el centro de su acción y propósito educativo, reconociendo su integralidad y su permanente deconstrucción.

1.5. Enfoque

El ITM acoge el enfoque de desarrollo humano integral que da cuenta del sujeto como un todo desde una perspectiva sistémica, identifica su ser desde sus características, capacidades y potencialidades en toda su complejidad, y brinda elementos para que, desde las múltiples perspectivas, sea reconocido como una persona única.

El ITM, desde una mirada integral del ser humano, reconoce varias perspectivas para orientar su actuación en la construcción de su política institucional:

•Perspectiva de derechos. Todo acompañamiento y acción que se desprendan de esta política se llevarán a cabo reconociendo y respetando los derechos humanos.

•Perspectiva de género. De acuerdo con el MEN (2013):

La ruta deberá implementarse en todo momento considerando la perspectiva de género, de modo que se aborden

adecuadamente las formas particulares de violencia a las que han sido sometidas históricamente las mujeres y las personas con identidades de género y orientación sexual consideradas diversas. Las actuaciones deberán estar exentas de prejuicios y estereotipos de género y se deberán identificar en el caso concreto sus causas estructurales, como son la manifestación de relaciones de poder, la reproducción de estereotipos de género por parte de los/as infractores/as y la ejecución de actos de violencia verbal, física, sexual, patrimonial, institucional y/o psicológica.

Aquellas personas que apliquen, interpreten o de algún modo hagan parte de esta política deberán incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones, decisiones y demás actos que involucren violencia basada en género o por prejuicio hacia las identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares o pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

• **Perspectiva interseccional.** Permite percibir las identidades sociales como un constructo que se produce en la intersección única de varias categorías (identidades) biológicas, sociales y culturales.

Permite, entonces, develar los entrecruzamientos de distintas relaciones de poder y dominación en las identidades y las experiencias subjetivas, individuales y colectivas; al tiempo que hace visibles posiciones de sujeto ocultas o silenciadas por los modos binarios de pensar y percibir el mundo social.

En esa medida, amplía exponencialmente el campo de la “diversidad” y así mismo los retos para una educación inclusiva. Se propone una incorporación interseccional de la perspectiva de género y diversidad sexual (MEN, 2013).

• **Perspectiva diferencial.** De acuerdo con la Universidad Externado de Colombia (2022, p. 5), citando al Ministerio de Salud y Protección Social:

Los procedimientos se ajustarán a las necesidades y características de la población, su autorreconocimiento, sus modos de vida y sus contextos socioculturales, económicos y políticos, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación.

«El objetivo de este enfoque consiste en reconocer la imbricación de diversos factores de opresión, especialmente el género, la clase social y la racialización» (Universidad Externado de Colombia, 2022, p. 5)

2

Política institucional para la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género en la Institución Universitaria ITM

2.1. Objeto

Consolidar al ITM como un entorno educativo seguro y protector, con una apuesta clara por la construcción de una cultura de equidad de género, que promueva la convivencia universitaria desde el reconocimiento de las diversidades sexuales y las múltiples identidades de género de los miembros de su comunidad.

2.2. Alcance

• La política aplica a toda la comunidad educativa del ITM, en las sedes propias y no propias donde se desplieguen funciones misionales de la Institución.

2.3. Propósitos

- Consolidar al ITM como un entorno educativo seguro, inclusivo, equitativo y protector.
- Fortalecer el modelo educativo del ITM como una apuesta por la educación para la diversidad y la formación de ciudadanos que se asuman como sujetos éticos, políticos y estéticos.
- Incorporar e institucionalizar la perspectiva de equidad de género en cada una de las prácticas pedagógicas, laborales e institucionales del ITM.
- Generar una cultura institucional para transformar los valores e imaginarios que contribuyan con la equidad de género.
- Fortalecer las capacidades institucionales para construir ambientes educativos y laborales equitativos e inclusivos, con acceso a oportunidades laborales que sean accesibles para todos.

2.4. Principios

Dignidad Humana. En la política, junto con los documentos que la integran, se entenderá la dignidad humana en tres dimensiones. La primera, como la autonomía o posibilidad que tiene cada persona de determinarse según sus características, diseñar un plan vital y tomar las decisiones que le permitan sentirse plena. La segunda, como las condiciones materiales concretas y necesarias para desarrollar ese plan que ha trazado para su vida. Y la tercera, como integridad física y moral, esto es, la garantía de no ser sometido a cualquier forma de trato cruel, inhumano o degradante.

Integralidad. El ITM, como institución de educación superior, dentro de la amalgama de programas y planes formativos que oferta, tiene como propósito favorecer una educación integral en los estudiantes fomentando el desarrollo de todas sus dimensiones, lo cual requiere el hecho de contemplar al ser humano en su totalidad.

Igualdad real y efectiva. Para la aplicación de esta política y los documentos que la integran, se predica la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la comunidad universitaria, por lo que se deben promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva; en este sentido, cuando sea procedente, se podrán adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente, mediante acciones afirmativas, a los grupos

discriminados o marginados y proteger especialmente, mediante acciones afirmativas, a los grupos discriminados en razón del género, la identidad y la orientación sexual.

Coordinación. Este principio significa que el ITM establecerá esta política en concordancia y armonía con los parámetros establecidos en las normativas internacional, nacional y regional, y conforme con las decisiones de los altos tribunales, especialmente aquellos establecidos por la Corte Constitucional. De igual manera, atenderá las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Nacional sobre la materia.

No Discriminación. Este principio prohíbe el trato diferente y perjudicial hacia cualquier persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras.

Acción diferenciada. En tanto debe tratarse diferencialmente a sujetos desiguales, protegiendo a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta. Dentro de la acción diferenciada, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con las diversidades étnica y cultural, de tal manera que, teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad que, en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y rom, se remontan a asimetrías históricas. Este principio permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo

que, partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia, se pretende garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.

Debido proceso. Toda persona tiene derecho a la aplicación de un debido proceso en cualesquiera de las actuaciones administrativas que se adelanten en la institución, lo que incluye los principios de presunción de inocencia y derecho a la defensa, de conformidad con las normas que rigen los procedimientos institucionales y los diferentes estatutos o reglamentos estamentarios.

2.5. Declaración

- Rechazamos las violaciones a los derechos humanos de cualquier miembro de la comunidad ITM, en especial las violencias basadas en género.
- No toleramos la discriminación, la exclusión, la explotación, el acoso laboral, el acoso sexual y el maltrato entre las personas de la institución.
- Rechazamos los mitos y los estereotipos de género.
- Declaramos nuestro compromiso con la defensa de los derechos de la comunidad ITM.
- Nos comprometemos con la creación de procedimientos, rutas y buenas prácticas, con espacios de enriquecimiento multicultural y la pluralidad para la consolidación de una cultura universitaria con equidad de género.

2.6. Responsabilidad institucional

La adopción de la política es el primer paso para que en los diversos reglamentos estamentarios se contemple la obligación de reportar y dirigir, de manera expedita a las

autoridades competentes, las denuncias, quejas y la información de las que tengan conocimiento en materia de violencia, discriminación y prejuicio. Les asistirá a cada miembro de la comunidad educativa y a las autoridades de esta la obligación de acompañar a la víctima en la activación de las rutas de atención adoptadas en el ITM.

Les corresponde a las autoridades que conozcan de hechos o situaciones de violencia, discriminación o prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual denunciarlos ante las autoridades competentes.

Toda la comunidad universitaria es responsable de la política y de ella se derivan derechos y deberes.

Todas las acciones institucionales del ITM frente a las denuncias de violencia, discriminación y prejuicio basadas en el género, la identidad o la orientación sexual no sustituyen los procesos y mecanismos legales de tipo penal, civil o de cualquier otro de orden externo a la universidad, que deben ser activados de acuerdo con la legislación colombiana y la normativa internacional. Las autoridades universitarias serán respetuosas de las medidas y decisiones de las autoridades externas y, en esta medida, les corresponde velar por su cumplimiento y asegurar su eficacia en el marco de sus competencias y funciones.

En este sentido, la Política de Equidad, Diversidades Sexuales e Identidades de Género, así como los protocolos y la ruta de atención reconocerán la importancia en la intervención de los siguientes actores exter-

nos, tales como

- Fiscalía General de la Nación
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
- Policía Nacional
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
- Comisarías de Familia
- Alcaldía Distrital de Medellín (Secretaría de Salud y Secretaría de las Mujeres)
- Red Hospitalaria del Distrito de Medellín
- Entes de control disciplinario (Personería distrital y Procuraduría General de la Nación)



Cuadro de relacionamiento entre los diferentes actores de la comunidad educativa ITM

ESTUDIANTES - ESTUDIANTES	DOCENTES - ESTUDIANTES	CONTRATISTAS INTERNOS - ESTUDIANTES	CONTRATISTAS EXTERNOS - ESTUDIANTES	TERCEROS EN SEDES ITM - ESTUDIANTES
ESTUDIANTES - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	DOCENTE - DOCENTE DE CARRERA	CONTRATISTAS INTERNOS - DOCENTE DE CARRERA	CONTRATISTAS EXTERNOS - DOCENTE DE CARRERA	TERCEROS EN SEDES ITM - DOCENTE DE CARRERA
ESTUDIANTES - DOCENTE OCASIONAL	DOCENTE - DOCENTE DE CÁTEDRA	CONTRATISTAS INTERNOS - DOCENTE DE CÁTEDRA	CONTRATISTAS EXTERNOS - DOCENTE DE CÁTEDRA	TERCEROS EN SEDES ITM - DOCENTE DE CÁTEDRA
ESTUDIANTE - DOCENTE DE CÁTEDRA	DOCENTE - CONTRATISTAS INTERNOS	CONTRATISTAS INTERNOS - CONTRATISTAS INTERNOS	CONTRATISTAS EXTERNOS - CONTRATISTAS INTERNOS	TERCEROS EN SEDES ITM - CONTRATISTAS INTERNOS
ESTUDIANTES - CONTRATISTAS INTERNOS	DOCENTE - CONTRATISTAS EXTERNO	CONTRATISTAS INTERNOS - CONTRATISTAS EXTERNO	CONTRATISTAS EXTERNOS - CONTRATISTAS EXTERNO EN SEDE ITM	TERCEROS EN SEDES ITM - CONTRATISTAS EXTERNO EN SEDE ITM
ESTUDIANTES - CONTRATISTAS EXTERNOS	DOCENTE - TERCERO EN EL ITM	CONTRATISTAS INTERNOS - TERCERO EN EL ITM	CONTRATISTAS EXTERNOS - TERCERO EN EL ITM	TERCEROS EN SEDES ITM - TERCERO EN SEDES ITM
ESTUDIANTES - TERCERO EN EL ITM	DOCENTE - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	CONTRATISTAS INTERNOS - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	CONTRATISTAS EXTERNOS - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	TERCEROS EN SEDES ITM - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

2.7. Estrategias para impulsar y fortalecer la política institucional

Planeación. Desde la construcción de los planes de acción de los procesos académicos y administrativos se definen estrategias que les apuestan a la inclusión y la diversidad.

Caracterización. Identificar la población y las

condiciones diferenciales para favorecer el desarrollo de acciones que promuevan el cierre de brechas, la inclusión y la diversidad.

Sensibilización y formación. Para todos los miembros de la comunidad educativa y los diferentes cuerpos colegiados desde la perspectiva de género. Creación de espacios formativos adecuados para la calidad y

bienestar de la comunidad estudiantil, permitiendo prácticas o acciones que mejoren los indicadores de permanencia y graduación estudiantil, mediante la flexibilización curricular en pro del fortalecimiento de habilidades, y generando ciudadanos responsables con un valor diferencial a la sociedad. Desarrollar estrategias de comunicación, divulgación y movilización social que transformen las nociones, los imaginarios y las prácticas de género en la cultura del ITM.

Formación docente. Orientada a la construcción de prácticas pedagógicas encaminadas hacia la educación diversa e inclusiva con perspectiva de género que sensibilicen sobre las necesidades educativas de los estudiantes, de tal forma que se ajusten las dinámicas educativas, reconociendo y aplicando los ajustes curriculares con enfoque diferencial a que haya lugar. Adoptar planes de trabajo y de capacitación para los docentes de la institución.

Investigación. Fomentar la investigación asociada al conocimiento académico y sus aportes a los procesos de equidad de género. Promover la constitución de grupos de investigación interdisciplinarios que fomenten la inclusión, la equidad y la diversidad.

Proyección social. Desarrollo de capacidades humanas en la comunidad educativa para el liderazgo, el empoderamiento, la inteligencia socioemocional y la toma de decisiones conscientes y cuidadosas en los ámbitos sociales y comunitarios.

Seguimiento y monitoreo. Desde un comité para la equidad, las diversidades sexuales e identidades de género, como responsable de

impulsar los propósitos de la política institucional, para avanzar en el cierre de brechas y la promoción de un entorno educativo seguro, diverso e incluyente.

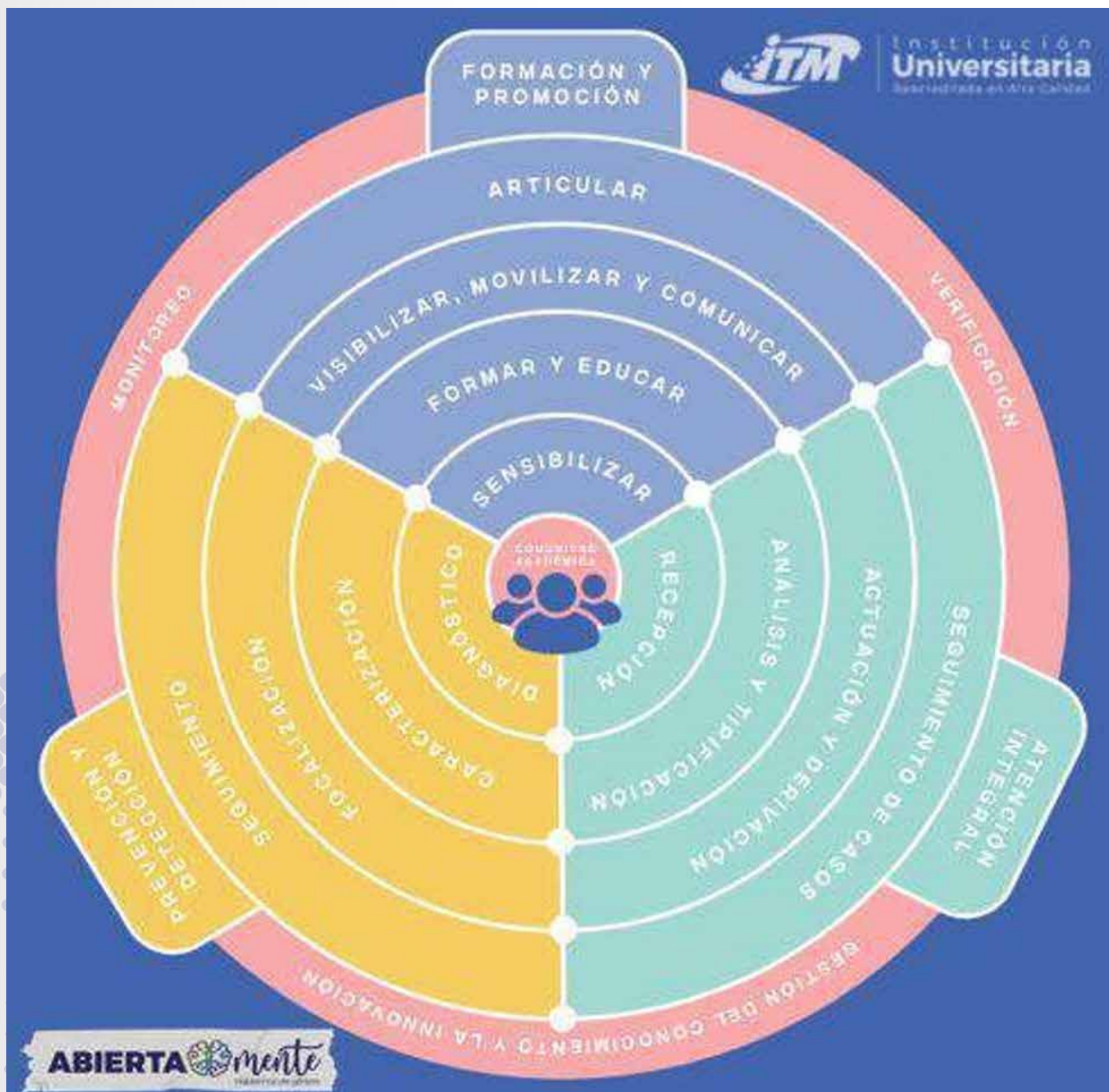
Para impulsar y hacer seguimiento a la política institucional se crea el Comité para la Equidad, las Diversidades Sexuales e Identidades de Género, y se conformará como mínimo por:

- Vicerrectoría General
- Vicerrectoría de Docencia
- Dirección de Bienestar Universitario
- Secretaría General
- Jefatura de Personal
- Docente enlace de permanencia
- Representación profesoral
- Representación estudiantil
- Representación empleados administrativos
- Dirección de Comunicaciones

NOTA: el mecanismo para la definición de las representaciones estamentarias, la organización de su trabajo y las funciones del Comité para la Equidad, las Diversidades Sexuales e Identidades de Género serán objeto de reglamentación.

3

Protocolo de promoción, prevención, atención y seguimiento para la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género en la Institución Universitaria ITM



3.3. Componente de promoción

Se centrará fundamentalmente en definir estrategias que promuevan la sensibilización y la cero tolerancia frente a las situaciones que afectan la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género en la comunidad educativa del ITM.

La intención es promover acciones institucionales que involucren a todos los actores de la comunidad educativa y que contribuyan a favorecer la convivencia para avanzar hacia un entorno educativo seguro, diverso, libre de discriminaciones e incluyente.

3.1.1. Acciones para sensibilizar:

- Socializar de manera continua el protocolo de atención integral de las situaciones que afectan los derechos, la diversidad sexual y las violencias basadas en género en el ITM, mediante los medios de comunicación institucionales.
- Estimular la participación de los estudiantes en la generación de campañas institucionales para la sensibilización y la deconstrucción de las violencias basadas en género y de los actos cotidianos de violencia sutil atravesados por los mitos y los estereotipos de género.
- Crear escenarios de diálogo entre los miembros de la comunidad educativa en los cuales se posibilite la generación de reflexiones y comprensiones sobre los diversos factores estructurales que han estado presentes en la ocurrencia de situaciones de violencias sexuales, basadas en el género, el maltrato, el acoso, la amenaza o la discriminación en las comunidades educativas

universitarias.

3.1.2. Acciones para formar y educar:

- Desarrollar experiencias académicas y vivenciales (foros, talleres, congresos, cátedras abiertas, electivas, formaciones, círculos de género, entrenamientos a cuerpos colegiados, entre otros) que propicien el fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, así como la reflexión desde temáticas como la diversidad sexual, las identidades de género, los derechos humanos sexuales y reproductivos para la eliminación de situaciones violentas como el maltrato, el acoso, la amenaza o la discriminación.
- Crear la Escuela para la Equidad de Género en el ITM y, desde esta plataforma educativa, consolidar estrategias formativas que van desde el aula con asignaturas electivas hasta la ciudad y la región con estrategias de proyección social que contribuyan con entornos más seguros, más inclusivos, más diversos y, por tanto, con mejores territorios.
- Actualizar los contenidos curriculares de los programas académicos que oferta la institución universitaria, a fin de que estos tengan en cuenta el objeto, el enfoque, las perspectivas y los demás elementos estructurantes de la presente política institucional. Así mismo, que tengan en cuenta estudios feministas, de género, educación multicultural y educación sexual.
- Propiciar en la comunidad educativa el desarrollo de actividades investigativas enmarcadas en temáticas como la diversidad, sexualidad, género, violencias sexuales, violencias basadas en género, derechos

humanos, derechos sexuales reproductivos y demás asuntos relacionados con la presente política institucional.

3.1.3. Acciones para visibilizar y movilizar:

- Desarrollar campañas comunicacionales institucionales en las que se vincule y se genere impacto en toda la comunidad educativa respecto a temáticas como la diversidad sexual, las identidades de género y los derechos humanos sexuales reproductivos, entre otros.
- Conmemorar o celebrar fechas importantes de temas relacionados con la diversidad sexual, identidad de género y los derechos humanos sexuales reproductivos, entre otros.
- Utilizar, en las diferentes acciones comunicativas que realice la institución universitaria, un lenguaje apropiado que tenga en cuenta las diversas identidades de género, así como las expresiones de género de las personas que hacen parte de la comunidad educativa.

3.1.4. Acciones para articular:

- Generar articulación con agentes externos a la institución universitaria para la difusión en la comunidad educativa del ITM de acciones, estrategias y programas que contribuyan al favorecimiento y fortalecimiento de los vínculos relacionales entre miembros de la comunidad educativa por medio del reconocimiento de elementos conceptuales sobre la diversidad sexual, identidades de género, los derechos humanos sexuales y reproductivos, entre otros, que aporten a la eliminación de situaciones de violencias sexuales y violencias basadas en el género, así como

aquellas relacionadas con el maltrato, el acoso, la amenaza o la discriminación.

3.1.5. Acciones para la gestión de la innovación y el conocimiento:

- Actualizar, de manera participativa, los estatutos y demás normativa del ITM que rigen la actuación de los miembros de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, empleados, contratistas, familias y egresados, entre otros).
- Revisar anualmente la política institucional y sus protocolos de promoción/prevenición y de atención, y su actualización en aquellos casos en que sea necesario.
- Crear en el nivel institucional el Comité de Equidad de Género del ITM.
- Crear un observatorio académico que se encargue del estudio de las diversidades sexuales y las identidades de género en el ITM, de la investigación, de la detección de los riesgos asociados a las violencias basadas en género, y de la caracterización permanente de la comunidad educativa para dar conceptos y análisis estadísticos frente al fenómeno en estudio.
- Crear un repositorio de información para el observatorio y el Comité de Equidad de Género del ITM.

3.4. Componente de prevención y detección

El componente de prevención y detección comprende todas las acciones, estrategias,

planes y programas institucionales encaminados a actuar de manera anticipada a la ocurrencia de las situaciones de violencias sexuales basadas en el género, el maltrato, el acoso, la amenaza o la discriminación.

En el marco de este componente se velará por la eliminación de una cultura académica e institucional que pueda favorecer la ocurrencia de situaciones de violencia sexual, violencias basadas en el género, el maltrato, el acoso, la amenaza o la discriminación. De conformidad con la presente política, se adoptarán programas, planes, acciones y estrategias institucionales en los cuales se vincule a actores de la comunidad focalizados en alto riesgo de ser afectados por situaciones de violencias o ser eventuales generadores de estas.

El ITM, de manera decidida, adopta un enfoque preventivo y de detección desde las siguientes acciones:

- Atender, de manera integral, las diferentes situaciones de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria.
- Sensibilizar y educar a la comunidad educativa para identificar y visibilizar situaciones de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria.
- Generar dinámicas de relación entre los integrantes de la comunidad universitaria a partir de la dignidad humana y el respeto a la diversidad, la singularidad y la diferencia.
- Indicar estrategias de prevención de las violencias y la discriminación en el contexto universitario.
- Fomentar en la comunidad universitaria la disposición para denunciar hechos de violen-

cias y discriminación, con el fin de activar las rutas en el momento oportuno.

- Propiciar la sensibilización y la concienciación frente a todas las modalidades y formas de violencia basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, y sus efectos inadmisibles, con el propósito de generar una cultura académica y universitaria respetuosa y defensora de la diversidad y la dignidad humana.

La prevención, en el marco del presente protocolo, se desarrollará desde tres niveles.

3.4.2. Prevención primaria:

Acciones globales que convocan a toda la comunidad educativa o gran parte de esta.

- Realizar autodiagnóstico institucional para identificar aspectos que aporten con la generación de brechas o con la disminución de estas.
- Caracterizar la población de la comunidad educativa del ITM en clave de las identidades de género. Y, con ella, los factores de riesgo de violencias sexuales e identidades de género, en dos sentidos: ser víctimas de situaciones de violencias o ser generadores de situaciones de violencia.
- Fortalecer redes estudiantiles para que contribuyan con la generación de factores protectores hacia sus pares.
- Fortalecer las capacidades de negociación directa, mediación, formación, prácticas y justicia restaurativa en miembros de la comunidad educativa y cuerpos colegiados de la institución para que puedan actuar como agentes mediadores en situaciones de conflicto antes de que escalen a situaciones de violencia.

- Realizar jornadas de formación, capacitación y entrenamiento a órganos colegiados del ITM en prevención y atención de situaciones de violencias basadas en género.
- Realizar círculos de conversación (con enfoque restaurativo) en los cuales se fortalezca el tejido social entre los miembros de la comunidad educativa y se aborden temáticas relacionadas con el fenómeno de las violencias por diversidad sexual y basadas en el género.
- Construcción participativa de la ruta de atención de las situaciones de maltrato, acoso, amenaza y discriminación.

3.4.3. Prevención secundaria:

Acciones que focalizan a actores de la comunidad educativa en alto riesgo de ser víctimas de situaciones de violencias o ser generadores de estas.

- Identificar a miembros de la comunidad educativa en riesgo de ser afectados por situaciones de violencias o ser posibles generadores de estas para desarrollar con ellos estrategias de acompañamiento para la prevención.
- Identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas y la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en el ITM.
- Realizar círculos de conversación (con enfoque restaurativo) con actores de la comunidad educativa en alto riesgo de ser víctimas de situaciones de violencias o ser generadores de estas, en los cuales se fortalezca el tejido social de la comunidad educa-

tiva y se aborden temáticas relacionadas con el fenómeno de las violencias basadas en género.

3.4.4. Prevención terciaria:

Acciones posteriores —después de pasar por el proceso de atención— que se desarrollan con personas de la comunidad educativa que han sido víctimas de situaciones de violencia o que, presuntamente, han generado situaciones de violencia.

- Realización de círculos de conversación, con enfoque restaurativo, con personas de la comunidad educativa que han sido víctimas de situaciones de violencia o que, presuntamente, las han generado, en los cuales se fortalezca el tejido social entre los miembros de la comunidad educativa y se aborden temáticas relacionadas con el fenómeno de las violencias sexuales y las violencias basadas en género.

3.5. Componente de atención

Este componente se centra en definir la ruta de acciones para seguir por parte de los diferentes miembros de la comunidad educativa, órganos institucionales y externos para garantizar efectivamente los derechos, tanto de las personas afectadas como de aquellas que, presuntamente, generaron la afectación ante situaciones de violencia por diversidad sexual y basadas en género (maltrato, acoso, amenaza y discriminación) en la Institución Universitaria ITM.

3.5.2. Situaciones de violencia por diversidad sexual y basadas en el género:

Para el ITM se entenderán como situaciones de violencia sexual y basadas en el género, las siguientes:

1. Cualquier conducta de violencia sexual descrita en el Título IV del Libro II del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000).

- Acceso carnal violento
- Acto sexual violento
- Acceso carnal violento en persona puesta en incapacidad de resistir
- Acto sexual violento en persona puesta en incapacidad de resistir
- Acceso carnal abusivo con menor de catorce años
- Acceso carnal abusivo con persona incapaz de resistir
- Acto sexual abusivo con persona incapaz de resistir
- Acoso sexual
- Inducción a la prostitución
- Proxenetismo con menor de edad
- Constreñimiento a la prostitución
- Estímulo a la prostitución de menores
- Demanda de explotación sexual comercial de persona menor de 18 años
- Pornografía con personas menores de 18 años
- Turismo sexual
- Utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer actividades sexuales con personas menores de 18 años

2. Cualquier acto de discriminación u hostigamiento en razón del sexo u orientación sexual, en la forma como se encuentra contemplado en los artículos 134A y 134B del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000).

3. Toda aquella otra conducta de maltrato, acoso, amenaza o discriminación que vulne-

re las libertades o derechos fundamentales de las mujeres y personas de la población LGTBIQ+.

3.3.2. Ruta de atención a situaciones que afectan la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género en la institución universitaria ITM

3.3.2.1. Etapas de la ruta de atención a situaciones de violencia por diversidad sexual y basadas en el género

3.3.2.1.1. Etapa 1. Atención inicial

Esta etapa será la primera de la ruta y se acompañará por un equipo psicojurídico denominado Equipo de Atención Inicial (EAI), el cual estará integrado por profesionales en psicología, derecho y riesgo psicosocial con conocimientos en enfoque de género y restaurativo.

Este equipo, el cual actuará de manera inmediata ante las situaciones de violencia por diversidad sexual y basadas en género (maltrato, acoso, amenaza y discriminación), contará con el apoyo de otros miembros de la comunidad educativa de cada una de las sedes propias y no propias del ITM para garantizar la atención oportuna de las situaciones.

El EAI se encargará de recibir, derivar —tanto interna como externamente—, acompañar los procesos restaurativos requeridos y hacer seguimiento a las situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y de violencias basadas en género que se presenten con actores de la comunidad ITM o en sedes de la institución universitaria.

Para la atención inicial, el EAI seguirá el siguiente procedimiento:

1. Recibirá la queja interpuesta por la víctima de la situación, o por aquella que pudo haber presenciado la afectación, en un espacio privado en el cual se garantice la confidencialidad de la información que se va a suministrar. Cuando se trate de situaciones en las que la queja la interponga una persona que ha presenciado la afectación, se deberá hacer un llamado a quien presuntamente ha sido víctima, a fin de ratificar los hechos de la queja. En caso de que no se pueda realizar dicha verificación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- También se tramitarán denuncias anónimas o interpuestas por tercera persona y se procederá a su atención en aquellos casos en los que las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, y los elementos materiales probatorios, permitan ir más allá de la duda razonable.

- Si una conducta de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género ocurre dentro de una de las sedes del ITM y la presunta víctima no es un miembro de la comunidad, se brindará la asistencia primaria por medio de los recursos con los que se cuente.

2. La información suministrada será consignada en acta, la cual constará como mínimo con los siguientes elementos:

- Espacio para identificar consecutivo de situación reportada
- Fecha en que se pone en conocimiento la situación

- Nombre de la facultad o programa académico
- Sede
- Nombre e identificación de la persona que pone en conocimiento la situación
- Rol que desempeña en el ITM la persona que pone en conocimiento la situación
- Edad
- Identidad de género (femenino, masculino, no binario)
- Nombre del profesional o los profesionales del equipo psicojurídico que atiendan la situación
- Descripción de los hechos narrados por la persona que pone en conocimiento la situación
- Elementos materiales probatorios que se aportan al momento de la puesta en conocimiento de la situación
- Datos de identificación de la persona que presuntamente generó la situación
- Rol que desempeña en el ITM la persona que presuntamente generó la situación
- Acciones inmediatas para desarrollar desde el EAI
- Acciones posteriores para desarrollar desde el EAI
- Firma de persona que pone en conocimiento la situación
- Firma de profesionales del EAI que atendieron la situación

NOTA: copia del acta se le deberá entregar a la persona afectada.

3. Acto seguido, se orientará respecto de los procedimientos tanto internos como externos que se desarrollarán para la atención de la situación, así como de aquellos que la persona puede activar de manera directa para la garantía de sus derechos.

4. Posteriormente, se desarrollarán acciones de manera que, en el corto, mediano y largo plazo, la persona que reporta la situación pueda ser acompañada en los ámbitos académico, jurídico, psicológico, médico, de riesgo psicosocial y de seguridad.

5. A continuación, el equipo psicojurídico deriva el caso a las instancias competentes en los niveles interno y externo para los fines pertinentes.

Atención penal

En caso de que los hechos narrados por la persona sean constitutivos de un presunto delito conforme lo dispone la Ley 599 de 2000, se orientará o activará de inmediato la ruta judicial ante la Fiscalía General de la Nación de manera presencial o mediante oficio dirigido al Centro Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual, Caivas (carrera 44A # 31-156, sector San Diego) o a través de la plataforma virtual ¡ADenunciar! <https://adenunciar.policia.gov.co/Adenunciar/default.aspx>

Atención en salud

Cuando se requiera la intervención en salud de la persona afectada, se adelantarán de inmediato los trámites para la remisión del paciente al sistema de urgencias más cercano al ITM o conforme con la regulación del paciente que se haga a través de la línea telefónica 123 de la ciudad de Medellín.

Atención a menores de edad

En caso de que la situación la exponga una persona menor de edad, se informará de

manera inmediata a su representante legal y se activará la ruta de protección ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a través de la línea telefónica 141. De igual manera, si la situación puesta en conocimiento es constitutiva de un presunto delito, se procederá según lo señalado en el acápite de atención penal.

6. Se realiza monitoreo de cada uno de los casos derivados.

3.3.2.1.1.1. Principios para tener en cuenta en el marco de la atención a personas afectadas por situaciones de discriminación sexual y por violencias basadas en género

Confidencialidad. En todo momento de la atención a situaciones de violencia por diversidad sexual o basadas en el género, se garantizará la confidencialidad de la información. Esto, mediante acciones como la utilización de solo las iniciales de los nombres de las personas al momento de socializar los casos, el archivo digital de la información, y la entrega de información a entidades externas al ITM atendiendo la normativa respecto al derecho de petición, derecho al buen nombre y derecho al tratamiento de datos personales, entre otras.

Integralidad. En todas las etapas de la atención, se permitirá a la persona víctima el acceso a la información que sea relevante y se le brindará orientación clara y oportuna en procura de la garantía de sus derechos.

Atención inmediata. Se atenderán con la mayor brevedad posible los casos y situaciones de violencia por diversidad sexual o

basadas en el género, conforme con los términos procedimentales señalados en las normativas nacional, territorial e institucional que así lo permitan. En el marco de este principio, se tomarán de manera inmediata las medidas académicas, psicosociales, médicas, de seguridad y demás que garanticen los derechos de la persona afectada.

No repetición. Se pondrán en práctica acciones restaurativas que busquen que la situación no se presente nuevamente y se puedan reparar íntegramente los daños, así como restablecer los vínculos relacionales entre los miembros de la comunidad educativa.

Acompañamiento centrado en la persona afectada. Reconociendo la importancia que la justicia restaurativa da a las personas afectadas, la atención de las situaciones de violencia por diversidad sexual o basadas en el género se centrará en ellas, posibilitando escenarios para el restablecimiento integral de sus derechos. Quienes intervengan en la atención de este tipo de casos respetarán y velarán por la satisfacción de las necesidades particulares de la persona afectada. Todo ello, partiendo de un escenario de voluntad de la parte.

Accesibilidad. La política, los protocolos y la ruta para el abordaje de situaciones de violencia por diversidad sexual o basadas en el género serán accesibles a cualquier miembro de la comunidad educativa e inclusive a personas externas a esta, con el propósito de que sean de conocimiento universal.

Calidad de la atención. La atención de las situaciones de violencia por diversidad

sexual o basadas en el género será efectuada por profesionales idóneos y formados principalmente en el marco de lo psicosocial, los enfoques de género y restaurativo, a fin de minimizar los riesgos en relación con situaciones que conlleven la revictimización.

Derechos de la persona afectada

1. Recibir atención integral por intermedio de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
2. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos, y con los mecanismos y procedimientos.
3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
4. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la orientación médica, legal o asistencia social con respecto a sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
5. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ella y sus hijos.
6. Acceder a la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
7. Obtener la estabilización de su situación conforme con los términos previstos en la ley.
8. Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualesquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

Derechos de la persona que presuntamente generó la afectación

1. Ser tratada con respeto y dignidad en todo el proceso.
2. Que se le garantice su derecho al debido proceso conforme lo dispone la Constitución y demás normativa, y las decisiones judiciales al respecto.
3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna con respecto a las medidas académicas, restaurativas, disciplinarias y judiciales que pueden ser tomadas para la atención del caso concreto.

Medidas de protección en la atención inicial para la persona afectada

En la aplicación de las medidas de protección se pondrá énfasis en la satisfacción de los derechos de las víctimas, en especial del derecho a no ser confrontada con el presunto agresor, a no compartir espacios con este, al ejercicio de la denuncia oficiosa y a la no generación de contextos de daño, revictimización y victimización secundaria, como garantía del derecho de las víctimas a la no repetición.

- Diagnóstico de riesgo de la víctima. El Equipo de Atención Inicial realizará el diagnóstico de riesgos psicológico, social, familiar, laboral y académico de cada víctima de violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en el ITM. Este diagnóstico se llevará a cabo inmediatamente se tenga noticia del caso de violencia, discriminación o prejuicio en el componente de los riesgos asociados con el derecho a la educación (académico) y el trabajo (laboral), y en lo que respecta a la garantía de espacios seguros.
- Cada diagnóstico se realizará junto con la

dirección de programa y la decanatura respectiva (en el caso de estudiantes), la dirección de departamento, la decanatura y el Departamento de Personal (en el caso de docentes), y las jefaturas inmediatas junto al ordenador y supervisor de contrato (en el caso de funcionarios y contratistas). Con base en el diagnóstico de cada víctima, las autoridades de la universidad adoptarán y pondrán en práctica de manera urgente, en cada caso, las medidas de protección y acompañamiento encaminadas al restablecimiento de derechos de las víctimas.

- La orientación jurídica brindada por la universidad durante todas las etapas de la ruta y en los trámites que se adelanten ante otras instancias, siempre y cuando lo consienta la víctima en los términos de la presente ruta.
- El otorgamiento de permisos académicos o administrativos para asistir a diligencias o citas en relación con el tratamiento integral de las consecuencias derivadas de las situaciones de violencia y para restablecimiento integral de la salud de las víctimas, sin que ello implique ninguna consecuencia adversa de tipos académico, laboral o administrativo, como serían los reportes de fallas, pérdida de actividades académicas por no presentación oportuna de actividades evaluativas, reporte de ausencias laborales, calificaciones con bajo rendimiento por ese motivo y demás escenarios que se enmarquen en la política y su manual, protocolos y rutas de atención.
- La atención y acompañamiento psicosocial, sociofamiliar y en salud por parte de la universidad como una serie de servicios interdisciplinarios articulados entre sí,

tendientes a prevenir, mitigar y superar los daños e impactos en la integridad de las víctimas. Se establecerá el enfoque diferencial e interseccional orientado al restablecimiento de los derechos.

- La adopción de medidas académicas, administrativas y de seguridad reconocidas por las autoridades universitarias, con el consentimiento de la víctima, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en las dimensiones laborales y académicas y en los espacios del campus universitario, entre las que se cuentan: cambio, cancelación y adición de actividades académicas sin otros requisitos, siempre y cuando sea viable y más favorable para la víctima; creación de nuevos grupos; reservas de cupo y aplazamiento de períodos académicos sin requisitos adicionales ni consecuencias adversas de órdenes académico o administrativo; traslados laborales; cambios en los horarios de las víctimas, suspensiones temporales de los presuntos agresores entre tanto se investigan y sancionan las agresiones presuntamente cometidas; asistir a clases a través de medios virtuales; realizar labores en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo y otras alternativas en forma de acciones concretas que eviten y no impliquen el relacionamiento ni el contacto de las víctimas con sus presuntos agresores.

- Remitir a las autoridades internas o externas para que adopten las medidas de prevención, protección y sanción de acuerdo con sus competencias.

- Las demás medidas que las autoridades competentes estimen necesarias a partir del diagnóstico de riesgo de las víctimas para asegurar la continuidad del plan de estudios,

la escolarización y el empleo de ellas, generar espacios seguros y libres de violencia y prevenir la revictimización, la victimización secundaria y garantizar la no repetición de los hechos de violencia.

3.3.2.1.2. Etapa 2. Actuaciones institucionales y las instancias competentes

El Equipo de Atención Inicial elaborará el informe sobre la situación puesta en conocimiento y lo remitirá a las dependencias/instancias internas y externas, según corresponda para las respectivas intervenciones, conforme lo disponga la normativa vigente.

NOTA: en el informe entregado deberán constar las medidas de protección que se han adoptado en el caso y aquellas que se tiene pensado desarrollar.

Instancias internas

- Secretaría General
- Oficina Asesoría Jurídica
- Departamento de Personal
- Vicerrectoría General
- Consejos de Facultad
- Consejo Académico

Instancias externas

- Fiscalía General de la Nación
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
- Policía Nacional
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
- Comisarías de Familia
- Alcaldía Distrital de Medellín (Secretaría de Salud y Secretaría de las Mujeres)

3.3.2.1.2.1. Proceso disciplinario

PRESUNTO RESPONSABLE	NORMA	INSTANCIA DISCIPLINARIA	SEGUNDA INSTANCIA
Estudiante	Reglamento estudiantil	Consejo de Facultad	Consejo Académico Consejo Directivo (cuando la sanción sea de expulsión)
Docente de carrera	Estatuto Profesor (Acuerdo 08 de 2013)	Procuraduría General de la Nación	
Docente ocasional	Ley 734 de 2002 Ley 1952 de 2019	Personería municipal Oficina de Control Interno Disciplinario - Vicerrectoría General	
Docente de cátedra	Reglamento del profesor de cátedra (Acuerdo 04 de 2013)	Procuraduría General de la Nación	
	Ley 734 de 2002 Ley 1952 de 2019	Personería municipal Oficina de Control Interno Disciplinario - Vicerrectoría General	
Empleados	Reglamento de personal administrativo (Acuerdo 09 de 2011) Ley 734 de 2002	Vicerrectoría General	Rectoría
Contratista	Ley 1952 de 2019	Supervisor del contrato (terminación del contrato) Procuraduría General de la Nación	

3.3.2.1.2.2. Elementos mínimos que se deben tener en cuenta para la garantía del derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso, tal como lo establece la Constitución Política de 1991 en su artículo 29, corresponde a las garantías mínimas que se deben tener en cuenta en

todo procedimiento judicial, administrativo o disciplinario.

En atención a esto, desde la Institución Universitaria ITM se consideran los siguientes principios y pautas en el marco de los procedimientos disciplinarios para actualizar en cada uno de los estatutos de los miembros

de la comunidad educativa.

Principios:

- **Principio de legalidad:** tanto las pautas del procedimiento disciplinario como las eventuales sanciones por imponer deben constar en el respectivo estatuto que regula las conductas de cada miembro de la comunidad.

- **Principio de dignidad humana:** el sujeto objeto de la investigación disciplinaria, dentro del proceso o una vez este se encuentre como responsable de la conducta, no podrá ser sometido a sanciones humillantes, degradantes, crueles o inhumanas, o al escarnio público o privado.

- **Principio de ultima ratio:** el procedimiento disciplinario será la última razón a la que se acudirá en la Institución Universitaria ITM. Significa, entonces, que si existen otras posibilidades para la aplicación de estrategias de carácter pedagógico-formativo-restaurantivo se emplearán estas y, en caso de ser ineficaces, se acudirá al procedimiento disciplinario.

- **Principio de juez natural:** el procedimiento deberá definir cuál es el órgano institucional encargado de llevar a cabo el procedimiento disciplinario y, eventualmente, imponer la sanción conforme con el caso analizado.

- **Principio de favorabilidad:** en caso de existir contradicción entre dos normas en el procedimiento disciplinario, se aplicará aquella que resulte más favorable al sujeto objeto de la investigación.

- **Principio de presunción de inocencia:** se presumirá la inocencia del sujeto objeto de la investigación hasta que la autoridad disciplinaria determine lo contrario, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y la

resolución de los recursos interpuestos.

- **Principio de no incriminación:** el sujeto objeto de la investigación disciplinaria no podrá ser obligado a declarar contra sí mismo, a confesar hechos que le desfavorecen a él o a aquellos a quienes se refiere el artículo 33 de la Constitución. Incluso, en el caso de que el sujeto disciplinado confiese la comisión de la falta, podrá retractarse.

- **Principio de defensa:** el sujeto objeto de la investigación disciplinaria podrá defenderse de manera directa o por interpuesta persona. En este caso, se requerirá que dicho tercero sea profesional en Derecho, por lo cual deberá acreditar tal condición mediante la presentación de tarjeta profesional vigente.

- **Principio de pruebas:** el sujeto objeto de la investigación disciplinaria podrá, en el marco del procedimiento y en los términos en que el mismo lo defina, presentar la pruebas que considere pertinentes y controvertir aquellas que hayan sido presentadas por el órgano investigador.

- **Principio de segunda instancia:** se garantizará al sujeto objeto de la investigación disciplinaria la presentación de los recursos que considere pertinentes dentro de las decisiones que se tomen frente a su caso, conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo.

- **Principio de no ser juzgado dos veces por el mismo hecho:** una vez finalizado un proceso disciplinario por absolución del sujeto objeto de la investigación disciplinaria (resolución de los recursos), este se archivará y no podrá ser reabierto en ninguna circunstancia. En caso de presentarse nuevos hechos susceptibles de ser sancionados, se dará apertura a un nuevo procedimiento.

- **Principio de notificación de las decisiones:** el sujeto objeto de la investigación disciplina-

ria será notificado de cada una de las decisiones que se emitan en el procedimiento. Para esto, se atenderá a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo.

- **Principio de gratuidad:** ninguna actuación derivada del proceso disciplinario causará costos económicos a quienes intervengan en él, salvo el pago del valor de las copias que solicite el sujeto objeto de la investigación disciplinaria o su apoderado y los honorarios que a este último corresponden.

3.3.2.1.2.3. Pautas del procedimiento disciplinario

1. Apertura del proceso disciplinario:

el órgano disciplinario, luego de un análisis de la situación y su adecuación a una conducta disciplinable en la institución universitaria, emitirá acto administrativo de apertura formal del proceso «pliego de cargos», en el cual se señalarán, como mínimo:

- Hechos: descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los cuales se tenga conocimiento.
- Individualización de los presuntos responsables: identificación plena (rol institucional, nombre, número de identificación, programa académico, facultad, dependencia) a la cual pertenece el sujeto o sujetos disciplinados.
- Adecuación típica de la conducta: describir cuál o cuáles de las normas del respectivo estatuto se estarían vulnerando con la conducta o comportamiento objeto de investigación.
- Pruebas: se deben señalar las pruebas con las que cuenta el órgano disciplinario en relación con los hechos, acciones u omisiones objeto de investigación. Además, el derecho que tiene el sujeto disciplinado de

controvertir y presentar las que considere pertinentes para su defensa.

- Decisión de apertura de proceso: en la cual, correspondiendo a la señalado anteriormente, se deja claro que frente al caso en comento se da inicio formal a un proceso disciplinario respecto del presunto infractor por una determinada conducta, los derechos que tiene durante el proceso, el decreto y práctica de pruebas que el instructor considera necesarias, el tiempo de que dispone para hacer descargos y la claridad de que puede designar un abogado que lo represente.
- Firma de quien emite el acto administrativo.
- Espacio para consignar la forma en que se notifica la apertura del proceso.

2. Notificación del pliego de cargos: este se notificará conforme con las formas señaladas en el Código de Procedimiento Administrativo.

- Notificación personal
- Notificación por aviso
- Notificación electrónica

- **NOTA:** la notificación del pliego de cargos implica poner en conocimiento al sujeto objeto de la investigación disciplinaria del contenido de la resolución, entregarle una copia de esta y de los anexos, si los hubiere, y anunciarle los términos disponibles para la defensa. De esta diligencia debe dejarse constancia escrita consignando la fecha y las firmas del notificador, el notificado y, si es del caso, del abogado que lo representará.

4. Descargos por parte del disciplinado: momento en el cual el sujeto objeto de la investigación disciplinaria podrá aducir todas las circunstancias constitutivas de su inculpabilidad y favorabilidad, así como

solicitar las pruebas que considere necesarias para su defensa.

5. Período probatorio: en el cual se practican y se pueden controvertir las pruebas decretadas, es decir, solicitadas tanto por el funcionario competente como por el sujeto objeto de la investigación disciplinaria o su abogado.

6. Período de alegaciones: en esta etapa del proceso el sujeto objeto de la investigación disciplinaria o su abogado pueden presentar, mediante documento escrito, un análisis de lo que se debatió en el período probatorio para aducir su no responsabilidad frente al hecho.

7. Decisión: se consigna en un acto administrativo de iguales condiciones formales que el pliego de cargos. En esta, el funcionario u órgano competente emiten decisión, la cual podrá ser en uno de dos sentidos:

• Absolutoria: en caso de que sea comprobado que el sujeto objeto de la investigación disciplinaria no tiene responsabilidad en lo que se le imputó o si existe duda acerca de su responsabilidad.

• Responsabilización: en caso de que el funcionario u órgano competente establezcan que existen elementos suficientes para determinar la responsabilidad del sujeto objeto de la investigación disciplinaria. La responsabilización podrá ser plena, atenuada o agravada y, conforme con esto y atendiendo al principio de responsabilidad, impondrá una sanción. Sea cual sea la decisión, en el acto administrativo debe anunciarse si contra la decisión proceden recursos, cuáles, en qué tiempo y ante quién deben presen-

tarse.

8. Eventuales sanciones por imponer: dentro del proceso disciplinario y conforme quede estipulado en el respectivo reglamento estamentario, se podrán establecer las siguientes sanciones:

- Amonestación en privado
- Trabajo social - Apoyo en la gestión de procesos institucionales
- Acompañamiento psicosocial
- Matrícula condicionada
- Suspensión por un semestre académico
- Suspensión por un año académico
- Suspensión por dos años académicos
- Expulsión
- Finalización de la relación laboral
- Período laboral condicionado - Plan de mejoramiento
- Prohibición de ingreso a sedes del ITM

9. Notificación decisión: se atenderá a lo establecido en el numeral 2 de las presentes pautas.

10. Interposición de recursos: se garantizará la interposición de los recursos de reposición y de apelación.

11. Resolución de recursos: el funcionario u órgano competente resolverán el recurso interpuesto en los términos señalados en el estatuto.

12. Notificación de la decisión del recurso: se procederá conforme con lo señalado en la pauta número 2. Notificada esta decisión, el recurso quedará en firme y no procederá recurso alguno.

13. Cumplimiento de la sanción: si la decisión fue sancionatoria se hará exigible el cumplimiento de esta.

14. Archivo del proceso: finalizado el proceso y habiéndose verificado el cumpli-

miento de la sanción se procederá al archivo de este.

3.3.2.1.3. Etapa 3. Medidas pedagógicas y de justicia restaurativa

- El Equipo de Atención Inicial, dentro del informe, conceptuará si dicha situación es susceptible de aplicación de un proceso de justicia restaurativa o no, con el fin de que la instancia competente a la cual se remite el informe decida si, previo o concomitante al proceso disciplinario, permite la aplicación de prácticas que se enmarquen en dicha forma de justicia.
- Una vez la dependencia/instancia a la cual se notificó que la situación es susceptible de la aplicación de una práctica dentro de la justicia restaurativa decida que al caso en concreto se le permitirá el desarrollo de esta, deberá notificar dicha decisión al EAI, a fin de que este desarrolle las acciones pertinentes para el proceso en mención.
- Los procesos de justicia restaurativa, adelantados por el equipo psicojurídico, se desarrollarán teniendo como mínimo los siguientes aspectos:

o Obtención del consentimiento de las partes: tanto de aquella que sufrió la afectación como de aquella que presuntamente generó la afectación.

En los casos en los que se vieron afectados de manera indirecta algunos miembros de la comunidad educativa, también se requerirá del consentimiento de estos.

En los casos en los que se encuentren involucrados menores de edad, se requerirá

de la autorización del representante o los representantes legales.

En este momento se les informará a las partes sobre: qué es la justicia restaurativa, qué se busca en el marco de un proceso de justicia restaurativa, cuáles son los propósitos de la aplicación de un proceso de justicia restaurativa, qué prácticas de justicia restaurativa se podrán aplicar al caso en concreto.

o Entrevistas individuales: en las cuales se busca ahondar en la situación en particular, las emociones de los participantes, sus sentimientos en relación con la situación, su responsabilidad frente a los hechos, la identificación de los daños que se causaron o se pudieron haber causado, así como las formas de reparación de los daños.

El número de entrevistas individuales dependerá especialmente del número de personas involucradas en la situación, así como de la disposición que tengan estas frente al proceso.

o Elección de la práctica de justicia restaurativa para desarrollar: analizados los resultados de las entrevistas, el equipo psicojurídico decidirá con respecto a cuál de las prácticas de justicia restaurativa se aplicará en el caso en concreto.

o Reunión preparatoria de la práctica restaurativa: en esta se explicarán con mayores detalles los pormenores de la práctica de justicia restaurativa por desarrollar, indicando cuáles serán las fases de la práctica, los tiempos estimados de duración de esta y demás aspectos. Así mismo, se

definirán fecha, hora y lugar de la práctica de justicia restaurativa.

o Práctica de justicia restaurativa: se desarrollará en la fecha, hora y lugar acordados con las partes y se tendrán en cuenta los elementos metodológicos propios de esta.

o Elaboración del informe de los resultados de la práctica de justicia restaurativa: el equipo psicojurídico elaborará informe que dé cuenta de los resultados y los acuerdos a los que llegaron las partes en la práctica de justicia restaurativa. Este informe será entregado a la dependencia/instancia que autorizó dicho procedimiento.

El equipo psicojurídico informará quincenalmente al Observatorio de Violencias Basadas en Género de la Institución Universitaria ITM acerca de los datos relevantes que permitan medir, estadísticamente, el fenómeno en el establecimiento educativo.

NOTA: en todo aquello relativo al proceso restaurativo, la Institución Universitaria ITM se acoge a lo determinado en las guías pedagógicas y metodológicas del Programa de Justicia Juvenil Restaurativa del Ministerio de Justicia y del Derecho.

3.3.2.1.4. Etapa 4. Seguimiento de los casos

Cada una de las dependencias/instancias que tienen conocimiento de un caso en concreto deberán informar quincenalmente al Comité de Equidad de Género del ITM acerca de los avances que ha tenido la situación y el estado de los procedimientos

que se han ejecutado.

3.4. Componente de seguimiento

El seguimiento a la política se desarrollará por intermedio del observatorio académico que se encargue del estudio de las diversidades sexuales y las identidades de género en el ITM, de la investigación, de la detección de los riesgos asociados a las violencias basadas en género y de la caracterización permanente de la comunidad educativa para dar conceptos y análisis estadísticos frente al fenómeno en estudio.



Referencias

Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Derechos Humanos. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

AWID. (2014). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico. N.o 9, agosto 2004. https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Barrantes, N. (2020). Acoso sexual en la universidad: experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en Universidades de Bogotá [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital 38 <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78041/1014244349.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castaño, J., González, E., Guzmán, J., Montoya, J., Murillo, J., Páez-Cala, M., Parra, L., Salazar, T. y Velázquez, Y. (2010). Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008: estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 61(1), 18-27. <https://www.redalyc.org/pdf/1952/195215352003.pdf>

CEPAL. (2010). La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/13309-la-hora-la-igualdad-brechas-cerrar-caminos-abrir-trigesimo-tercer-periodo>

CEPAL. (2012). El Estado frente a la autonomía de las mujeres. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27974/1/S1200259_es.pdf

Chan de Ávila, J., García, S. y Zapata, M. (2013). Inclusión social y equidad en las instituciones de Educación Superior de América Latina. *Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior*, (13), 129146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4421725>

Chávez, J. (2004). *Perspectiva de género*. Plaza y Valdés. <https://books.google.es/books>

Consejo Nacional de Política Económica y Social [conpes] (2013). Equidad de género para las mujeres. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/161.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const.]. 7 de julio de 1991. Gaceta Constitucional n.º 116. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Cook, R. y Cusack, S. (2009). Estereotipos de género perspectivas legales transnacionales. Universidad de Pennsylvania. https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Cordero, T. (2017). Un breve recuento sobre las acciones para la equidad de género en la Universidad de Costa Rica. Cuadernos (49). <https://www.scielo.br/j/cpa/a/XwQjTnkpfnQYnL7fCvZBQBm/?lang=es>

Decreto 1421 de 2017. Ministerio de Educación Nacional. Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. 29 de agosto de 2017.

Duarte, J. y García, J. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica en la conquista de los derechos de las mujeres. Revista CS, (18), 107-158. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>

Fernández, S., Hernández, G. y Paniagua, R. (2005). Violencia de género en la Universidad de Antioquia. Colección Asoprudea.

Forero, S. V. (2019). Ante las violencias contra universitarias: acción colectiva, estudiantil y feminista. Nómadas, (51), 243-255. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1051/105163363015/105163363015.pdf>

Fuentes, L. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior. Nómadas, (44), 64-83. http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_44/44_4F_La_equidad_de_genero_en_la_educacion.pdf

Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). Cuentos que no son cuentos: acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. Nómadas (51), 135-153. http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_51/51_8f_cuentos_cuentos.pdf

Gentili, P. (2012). La persistencia de las desigualdades de género. Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano, (52), 1-8. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20120530120323/52-Gentilihttp://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20120530120323/52-Gentili-Desigualdad.pdfDesigualdad.pdf>

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. 23 de enero de 2006. Diario Oficial n.o 46.160

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Pena, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008. Diario Oficial n.o 47.193. [Phttps://www.oas.org/dil/es-p/ley_1257_de_2008_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/es-p/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos política de educación superior inclusiva. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2018). Interculturalidad. <https://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Interculturalidad.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (2022a). Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2022b). Enfoque en identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva. <https://universidad.edu.co/wp-content/uploads/2018/08/identidadesgenero.pdf>

Ministerio del Interior. (2018). Cartilla - Abc - Sobre - Acoso - Sexual. <https://es.scribd.com/document/467579620/cartilla-abc-sobre-acoso-sexual-Mininterior-2018>

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2021). Cartilla Género. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/co-nexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf>

Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3). Santiago.

ONU Mujeres. Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Organización Panamericana de la Salud. (2005). Política de igualdad de género. <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

Palomar Vereá, C., Equidad de género en la Educación Superior. (2018). Revista de la Educación Superior, 47(187), 163-169. <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v47n187/0185-2760-resu-47-187-163.pdf> 39

Unicef Colombia. Igualdad de género. <https://www.unicef.org/colombia/genero#:~:text=Colombia%20ha%20avanzado%20en%20materia%20las%20personas%20con%20identidades%20diversas>

4.1. Referenciación de políticas y protocolos

Universidad Nacional de Colombia: Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia (Resolución de rectoría 1215 de 2017).

Universidad Industrial de Santander: Protocolo para la atención de hechos basados en la violencia de género (Resolución 298 de 2018).

Universidad Javeriana: Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana (Resolución rectoral 665 de 2018).

Universidad Externado de Colombia (2022): Protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la Universidad Externado de Colombia.

Universidad de los Andes: Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD). Documento aprobado por el Comité Directivo en 2019.

EAFIT: Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa en la Universidad EAFIT.

Universidad Pedagógica Nacional: Protocolo para la prevención y atención de las violencias contra las estudiantes UPN.

Universidad el Rosario: Protocolo Universidad para Todos: Libre de violencia.

Universidad del Atlántico: Protocolo de atención en casos de violencia de género con énfasis en violencias sexuales en la Universidad del Atlántico.

Universidad del Magdalena: Protocolo Institucional para la prevención y atención de la violencia basada en género y violencia sexual.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas: Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Francisco José de Caldas.

Universidad Surcolombiana: Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Surcolombiana.

