

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN**

***LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LOS DEMÁS ES ASUNTO  
DE LA IUE***

**OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO  
2022**

## PRESENTACIÓN

Atendiendo la Directiva Presidencial No 03 de 2022, y con la finalidad de atender, y proteger a las personas víctimas de violencias basadas en género en el ámbito laboral y estudiantil, para construir espacios seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos, se crea e implementa al interior de nuestra Institución el ***Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género y/o discriminación.***

El siguiente protocolo se pondrá en conocimiento e implementación al personal vinculado a cualquier título a la Institución Universitaria de Envigado, fortaleciendo el proceso de inducción y reinducción institucional, así como también a nuestros estudiantes.

Así mismo, se implementarán labores de prevención, atención y protección, acompañada de acciones destinadas para erradicar toda forma de violencia verbal de género y/o con connotación sexual (apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico) al dirigirse a las demás personas, al igual que las violencias de tipo física, o contactos físicos indebidos dentro de nuestra comunidad IUE, con el fin de generar un ambiente seguro al interior de nuestra institución.

## **I. OBJETIVO GENERAL**

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de violencia de género y/o discriminación en la Institución Universitaria de Envigado.

## **II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fomentar en los servidores públicos de la Institución Universitaria de Envigado, contratistas, personal en comisión, pasantes y comunidad estudiantil, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus compañeros y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con las violencias basadas en género y/o discriminación.

Generar estrategias y campañas de prevención de violencias basadas en género y/o discriminación en nuestra institución.

## **III. ENFOQUES**

Este documento, y sus acciones derivadas, se encuentran bajo el marco de los siguientes enfoques:

**Enfoque de derechos humanos:** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

Desde este enfoque, la Institución Universitaria de Envigado deberá desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

**Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

**Enfoque diferencial:** Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros). La Institución Universitaria de Envigado establece una Política Institucional de Educación Inclusiva que promueva prácticas equitativas e incluyentes en el marco del reconocimiento de la diferencia, para el acceso de los servicios que presta la IUE, como institución de educación superior pública, orientado a los grupos de interés y de valor con los que interactúa.

**Enfoque género:** El enfoque de género tiene como horizonte la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos. Esto, mediante el reconocimiento de la dignidad de las mujeres como seres humanos, y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad.

**Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”- No Revictimización:** Este enfoque implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos, por lo cual la institución desde sus estrategias de Prevención y Atención deben garantizarles dignidad y respeto y proporcionar garantías para acceder a servicios oportunos y de calidad, es decir, con confidencialidad, respeto, escucha libre de prejuicios, acompañamiento, acción sin daño, no revictimización, acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención. Por tanto, se promueve la práctica de acciones coherentes, responsables y éticas frente a la acción social. De igual forma, la institución debe dar prioridad a las necesidades y derechos de las víctimas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos.

**Enfoque global:** Reconoce el carácter estructural de las VBG y su erradicación en todas las escalas. La noción de enfoque global proviene de ONU Mujeres y ha sido acogida por instituciones que trabajan en la consolidación de ciudades seguras. Consiste, fundamentalmente, en la constatación de que, ante las VBG, el problema más importante es cultural. Es decir, se da por la naturalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, la cual reside en que subsisten estereotipos y prácticas sociales que, o bien las consideran “normales o naturales”, o bien asumen la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia.

## IV. PRINCIPIOS

Los siguientes principios son los que rigen este documento:

**Respeto a la dignidad humana:** Equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

**Ambiente laboral seguro y saludable:** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar integral de los trabajadores a través de la identificación, valoración e intervención de riesgos. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

**Confidencialidad:** Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo solo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardara la confidencialidad y debida reserva de la información.

**Debida Diligencia:** "Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva".

**Debido proceso:** El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

**Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

## **V. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO**

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

## **VI. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG-D**

- Competencias de las Instituciones de Educación superior en correspondencia con el Decreto 4798 de 2011.

El Decreto 4798 de 2011 reconoce, mediante su artículo 1, como obligaciones propias de las Entidades Territoriales y de las Instituciones Educativas las siguientes:

1. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
2. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial.
3. Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.
4. Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres.
5. Garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos sexuales y reproductivos.
6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.
7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.
8. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer. (Art. 1, Decreto 4798 de 2011)

- Competencias de Instituciones externas de la ruta.

Se remite a la ***Ficha Técnica - Ruta de Atención Contra la Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.***

- Competencias del Ministerio de Educación Nacional.

La Ley 1257 de 2008, mediante la cual se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, estableció en su artículo 11 la competencia del Ministerio de Educación Nacional para:

1. Velar por que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.
2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas. (Ley 1257 de 2008, Art. 11)

## VII. ALCANCE

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para las dependencias, a saber:

La Unidad Disciplinaria Institucional en conjunto con los diversos entes facultados, deberá llevar a cabo el proceso disciplinario con ocasión de la conducta de **VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN** a todo servidor público de la IUE.

Así mismo, todo particular vinculado a la Institución Universitaria de Envigado mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, así como los alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de violencias basadas en género y/o discriminación, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 66 y el artículo 75 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021. Para tales efectos, la Institución Universitaria de Envigado remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.

## VIII. ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO

### Conceptualización del Acoso Sexual

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres".

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la Ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: "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"



La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señala que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

### Conceptualización de la Discriminación

El artículo 2 de la Ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

La misma norma, artículo 3, previo el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: "ARTICULO 134B. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

PARÁGRAFO. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

La Institución Universitaria de Envigado, como institución universitaria pública, tiene el propósito de generar espacios de transformación social, que fortalezcan el desarrollo social y la sostenibilidad del medio ambiente, por medio de la construcción de conocimiento favoreciendo la igualdad y equidad de nuestra sociedad.

La IUE reafirma su compromiso para incidir en la educación superior con calidad; donde se brinde oportunidades y seamos garantes de derechos de las poblaciones de especial interés. Es por lo que se tiene como objetivo promover la equidad en las intervenciones de las poblaciones de especial interés: personas con discapacidad, personas víctimas del conflicto armado, población étnica, población LGBTIQ+, víctimas de violencia de género. Y se incorpora como elemento rector la transversalidad de la perspectiva de derechos, de género y diferencial para la construcción de equidad y justicia social con el propósito de facilitar a la Institución el avance en el logro de los objetivos del desarrollo sostenible.



## IX. MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO

A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 señala que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de las trabajadoras. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

Por su parte las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que "las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Dentro del marco normativo nacional rige la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, la cual se aplicará hasta el mes de marzo de 2022, conforme lo dispone la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019, momento en el cual entra a regir el procedimiento previsto en esta última norma, y las demás normas legales vigentes.

**Ley 1257 de 2008** por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta Ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de las mujeres contra la violencia. Allí se definen la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia. También modifica y adiciona algunos artículos de la Ley 599 de 2000 o Código Penal, dentro de los cuales se destaca la creación del artículo 210A. Acoso sexual.

- Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

De igual manera, la Sentencia T-239 de 2018 establece que, en suma, la garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares. Especialmente, a aquellos particulares encargados de prestar servicios públicos como la educación.

Por su parte, la Corte Constitucional colombiana, mediante las sentencias T-239 de 26 de junio de 2018 y T-141 de 27 de marzo de 2015, exhortó al Ministerio de Educación Nacional y a las Instituciones de Educación Superior a diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres mediante:



*Asimismo, se ordenará al Ministerio de Educación Nacional que (...) ajuste los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” adoptados por esta entidad, para considerar de manera específica la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo en estos las personas pertenecientes a minorías sexuales. [...] Asimismo, deberá establecer un protocolo para el manejo de casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza y adscripción étnica, entre otras, en el contexto de la educación superior. (Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa).*

*Lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior. (Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)*

#### Titularidad de la acción disciplinaria. Artículo 2 de la Ley 734 de 2002.

Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. En la Institución Universitaria de Envigado la dependencia encargada de ejercer el poder disciplinario es la Secretaría General y cada una de las facultades.

En el caso de los particulares que cumplen funciones públicas son sancionables disciplinariamente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 66 y 75 de la Ley 734 de 2002:

**"Artículo 66.** Aplicación del procedimiento. El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación.

El procedimiento disciplinario previsto en esta ley se aplicará en los procesos disciplinarios que se sigan en contra de los particulares disciplinables conforme a ella".

"**Artículo 75.** Competencia por la calidad del sujeto disciplinable. Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y por servicios, disciplinar a sus servidores o miembros.

El particular disciplinable conforme a este código lo será exclusivamente por la Procuraduría General de la Nación, salvo lo dispuesto en el artículo 59 de este código, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión".

Con la entrada en vigor de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021 la titularidad de la acción se mantiene conforme al artículo 2 y 92.

Además, acorde con lo dispuesto en la RESOLUCIÓN rectoral No.0975 del 22 de diciembre de 2021, se establecen las funciones de la Unidad de Control Interno Disciplinario IUE, teniendo en cuenta funciones de instrucción y juzgamiento conforme la normatividad interna.

Por otra parte, el Artículo 48 numeral 1 de la Ley 734 de 2002 o "Código Disciplinario Único" señala como falta gravísima, la de: "realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo".

Esto es, que la comisión de los señalados delitos (acoso sexual, discriminación u hostigamiento) descritos como tal en el Código Penal Colombiano constituyen faltas disciplinarias gravísimas. Por ello, la comisión de alguno de estos delitos en Colombia por parte de un servidor público o un particular en cumplimiento de funciones públicas constituye a su vez (sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar) una falta disciplinaria que amerita la correspondiente sanción.

Además, en virtud del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 "Código Disciplinario Único", son deberes de todo servidor público: "Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente".

Además, constituye un marco normativo aplicable las siguientes: Ley 1010 de 2006 Define el acosolaboral de la siguiente manera: "Artículo 10.1. El acosolaboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta

disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público".

## X. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias de la Institución Universitaria de Envigado; para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas por la IUE, cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones entre funcionarios y particulares adscritos a la IUE, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cobija aquellas conductas de violencias basadas en género y/o discriminación que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a servidores públicos o particulares vinculados a la Institución a cualquier título.

## XI. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

### Ley 1010 de 2006

En virtud del marco normativo colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual, por tanto, está previsto en el Código Penal colombiano.



Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

Esa norma contempla las siguientes seis (6) modalidades que pueden configurar acoso sexual:

1. Maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre;
2. Persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada; de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador;
3. Discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado debido a los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional,

- religión, opinión política y filosófica;
4. Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas;
  5. Inequidad laboral, definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador";
  6. Desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

### **Marco jurisprudencial sobre modalidades del acoso sexual laboral**

La Corte Constitucional, en sentencia T-293 de 2017 definió 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".

En las sentencias de Tutela T-265 de 2016 y T-140 de 2021, la Corte Constitucional recoge la definición sobre el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que contiene la recomendación No. 19 de 1992, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) "incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho.

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, por su parte, en sentencia SP107-2018 señala que: "si bien, no se posee una definición unívoca de acoso sexual, se es posible determinar un lugar común, referido a que se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma".

En sentencia SL648-2018, la Corte Suprema de Justicia también afirma que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia contra las mujeres. Con ello, la considera como una práctica de la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, en la que



*"se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual : desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas "*

Además, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018), señala que el acoso sexual está en nuestra sociedad normalizado, y aprobado socialmente, por lo cual es difícil identificar en el imaginario colectivo que se trata de un delito y de una falta sancionada disciplinariamente:

*"En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas . Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aun prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonesto ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción - que se traducen en un verdadero acoso sexual • en sus lugares de trabajo. A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos"*

## **Acoso sexual en el Protocolo contra el Acoso Sexual en el ámbito del trabajo de la OISS**

Todo servidor público y particular que presta funciones públicas de la Institución Universitaria de Envigado, dentro de los deberes establecidos en la Ley 734 de 2002 y ley 1952 de 2019 por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización iberoamericana de Seguridad Social - OISS, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidoso;
- Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".
- Bromas sexuales;
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Agresiones físicas de carácter sexual.

Ese mismo protocolo de la OISS definió el acoso sexual por razón del sexo como: *"Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por que existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora"*

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- Utilizar humor sexista;
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual;
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad;
- Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.



## **XII. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN**

### **Canales de Recepción de la Queja**

La persona de la Institución Universitaria de Envigado que se haya visto afectado o tenga conocimiento de conductas de violencias basadas en género y/o discriminación en la IUE, podrá dirigirse directamente a la Oficina de Equidad e Inclusión, activando la ruta, poniendo el hecho en conocimiento de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

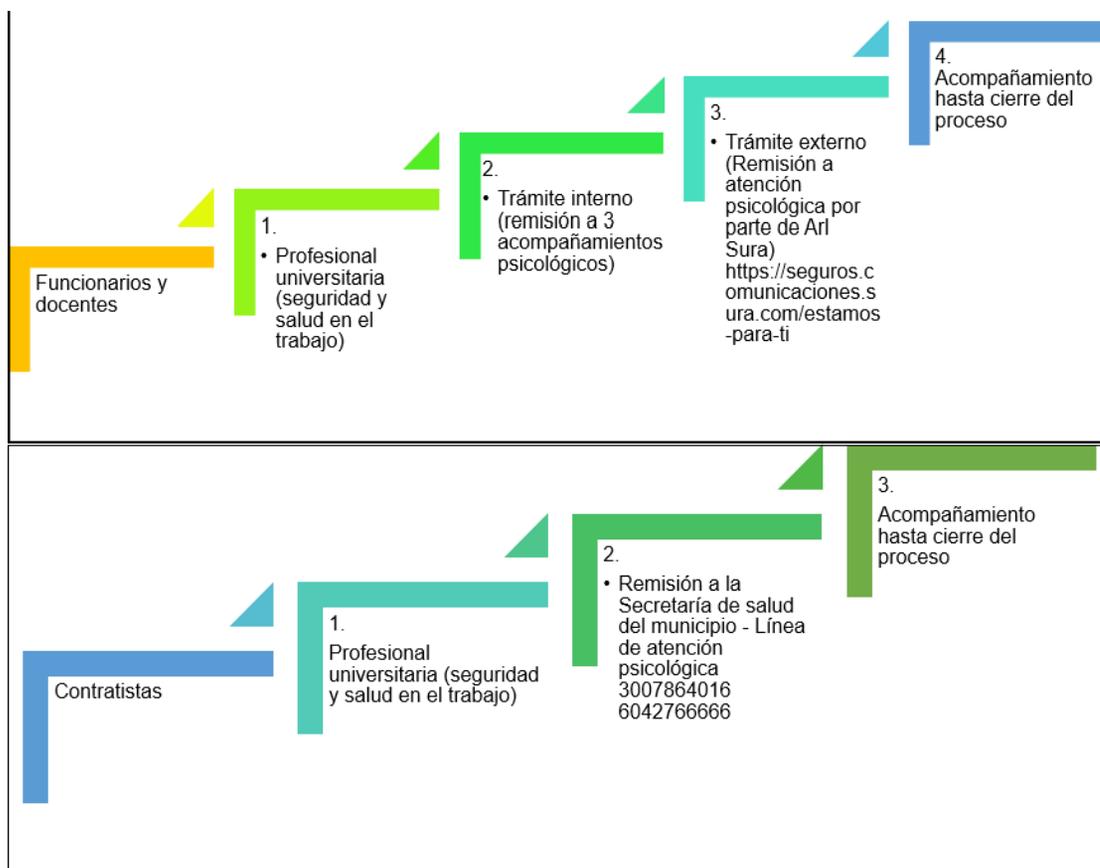
- Email: Enviando un correo electrónico al buzón [equidadeinclusión@iue.edu.co](mailto:equidadeinclusión@iue.edu.co)
- Telefónico: Llamando al 604 3391010 ext.:1127
- Presencial: Acudiendo a la Oficina de Equidad e Inclusión ubicada en el segundo piso del bloque 9.

La persona víctima de violencias basadas en género y/o discriminación por recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL SURA, como se indica en las siguientes gráficas. Lo anterior, se realizará una vez la Secretaría General informe una vez se inicie la investigación disciplinaria. (Se deberá hacer el seguimiento respectivo por parte de la Unidad Disciplinaria Institucional).

### **Presentación de la Queja**

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima o tenga conocimiento de las conductas descritas deberá:

- *Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.*
- *Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.*
- *Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.*



### Procedimiento ante la Unidad Disciplinaria Institucional

- La Oficina de Equidad e Inclusión enviará la denuncia ante la Unidad Disciplinaria Institucional, por medio de correo electrónico.
- Se da inicio a investigación Disciplinaria y se ordena la práctica de pruebas.
- Se compulsan copias a la Fiscalía General de la Nación, en caso de ser necesario.
- Se verifica la necesidad de informar al Comité de Convivencia Laboral para que se adelanten las acciones de cese de la conducta de presunto victimario de violencia basada en género y/o discriminación, y si es requerido el apoyo de la Oficina de Equidad e Inclusión.
- Una vez practicadas las pruebas se dispone a dar aplicación al artículo 175 de la ley 734 de 2002 y citar audiencia al servidor público (persona implicada) que presuntamente ha cometido la conducta.
- Seguimiento a las acciones de la fiscalía y a la oficina de Talento Humano con el apoyo de la ARL y apoyo psicológico requerido a la presunta víctima.
- Se ordena fallo de primera instancia con sanción disciplinaria, bien sea destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años, o Suspensión del cargo

según sea el caso de las sanciones establecidas en la ley 734 de 2002.

- Se informa a la Procuraduría General de la Nación para que se registre la sanción respectiva.
- Remitir los oficios respectivos a la rectoría de la Institución Universitaria de Envigado, para que se ejecute la sanción respectiva.

## **Denuncia Penal ante la Fiscalía General de la Nación**

Una vez conocida por parte de la Institución Universitaria de Envigado la queja del presunto acoso sexual, y al iniciar la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsa de copias ante la Fiscalía General de la Nación, para que se adelanten las acciones penales, teniendo en cuenta que los tipos penales del acoso sexual son taxativos. La Unidad Disciplinaria Institucional pedirá información de las acciones adelantadas.

Nota: las conductas por violencias basadas en género y/o discriminación por dan lugar a sanciones disciplinarias.

## **Tipos de Faltas**

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y de conformidad con el artículo 34 numeral 1 de la Ley 734 de 2002, puede investigar y calificar como faltas disciplinarias aquellas allí contenidas. Para mayor claridad estas se dividen de la siguiente manera:

### **Faltas muy Graves**

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo.

## Faltas Graves

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos, bodegas, cuartos de almacenamiento, entre otros.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir debido a su sexo u orientación sexual.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación debido al sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo.

## Faltas Leves

- Observaciones sugerentes y desagradables.
- Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.
- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de apelativos o denominaciones para dirigirse a las personas, que corresponden a un tratamiento excesivamente cariñoso, o que se enfocan en su apariencia corporal.
- Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

Con la entrada en vigor de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021 las faltas se encuentran en el artículo 46 y siguientes.

### XIII. CIRCUNSTANCIAS Y ATENUANTES

#### Agravantes

- El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

#### Atenuantes

- No tener anotada sanción alguna, referida a este protocolo, en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontaneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

### XIV. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

#### Acoso laboral:



Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

#### Acoso Sexual:

El acoso sexual: puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física; de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.



#### Tipos de Acoso Sexual

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora.

Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

**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 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, académico o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

### Tipos de Acosadores

**Público:** Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: El trabajador que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer pasa cerca.

**Privado:** Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

Los servidores públicos debemos trabajar por la garantía y el respeto de los derechos sin importar las diferencias; como lo establece el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos somos iguales.

En muchas ocasiones, quienes son víctimas de este acoso no denuncian por miedo o por represalias que puedan tomar en su contra. Pero si conoces de un caso, hazle saber a esa persona que la ley lo protege con el fin de que no haya más víctimas.

### LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

La Corte estableció que la diferencia entre el acoso sexual y otros delitos más graves como los actos sexuales abusivos o el acceso carnal violento es que en el primero hay una insinuación que no va más allá, y en los dos últimos las pretensiones se consuman. La Corte dice: "no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta".

## XV. MENSAJES CLAVES RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL

Con base en el Código de Conducta del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) para Prevenir el Acoso, incluido el Acoso Sexual. los siguientes son mensajes claves relacionados con dicha conducta:

**La prevención antes de todo:** El acoso sexual puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo.

**El acoso sexual puede suceder en cualquier lugar:** El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el autor y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier rango y cualquier género.

**No a la impunidad:** Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que los autores enfrenten las consecuencias.

**Apoyo y asistencia a las víctimas:** La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada confidencial e imparcial.

**Las víctimas, ante todo:** De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de la víctima deben ser centrales en cualquier proceso y en los servicios de apoyo.

**Lugares de trabajo donde reine el respeto:** Los servidores públicos deben tratar a todos los colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado.

**Adopción del Manual Atención Usuario y Buenas Prácticas:** La aplicación permanente y cultura del Manual de Atención al Usuario y Buenas Prácticas - M-CI-0005, del sistema G+.

### LABOR DE PREVENCIÓN

La Oficina de Equidad e Inclusión con el apoyo de las oficinas de Talento Humano y Secretaría General de la IUE, tienen a su cargo una labor preventiva con los colaboradores de la Institución Universitaria de Envigado, buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con las violencias basadas en género y/o discriminación al interior de la institución.

Desde la Secretaría General se notificará a la oficina de Talento Humano el inicio de la investigación por presuntas violencias basadas en género y/o discriminación. Esto con el fin de impedir la presunta situación lesiva para la salud o integridad de la persona denunciante, dispondrá de las acciones inmediatas para el alejamiento del denunciante y el denunciado (Ley 1257 de 2008, Artículo 8).

### **Encuadre Inicial**

La oficina de Talento Humano deberá asegurarse que toda persona que se vincule con la institución, a cualquier título, reciba la información consignada en el presente protocolo; comprenda cabalmente las problemáticas de las violencias basadas en género y/o discriminación, y las implicaciones legales de las mismas, y suscriba un compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.

### **Acciones pedagógicas**

La Oficina de Equidad e Inclusión con el apoyo de las oficinas de Talento Humano y Secretaría General de la IUE, deberá adelantar encuentros de sensibilización y formación con los colaboradores de la institución para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia Secretaría General, como de la Procuraduría General de la Nación.

### **Otras acciones de prevención:**

Sensibilizar a los directivos, asesores, decanos, jefes de oficinas, y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen las violencias basadas en género y/o discriminación. "Rompiendo mitos y esquemas de conducta".

Sensibilizar y culturizar a los colaboradores de la IUE en las conductas que constituyen las violencias basadas en género y/o discriminación, derechos y deberes.

Realizar campañas masivas indicando los canales y rutas de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.

Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de las violencias basadas en género y/o discriminación.

## INDICADORES

### Indicadores de contexto sobre género en la Institución Universitaria de Envigado.

Esta información es suministrada por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Talento Humano, la cual se registra de forma anual en el informe de caracterización.

- Porcentaje de estudiantes matriculados desagregado por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres vinculadas como investigadoras desagregadas por grupos de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.

### Cobertura de acciones de prevención (anual).

- Número de personas de la comunidad educativa que participaron en las acciones de prevención de VBG-D.
- Número de personas de la comunidad educativa que participaron en capacitaciones de prevención de VBG-D.

### Cobertura de acciones de detección y atención (anual).

- Número de personas de la comunidad educativa que reportan o denuncian afectación por acoso y/o discriminación o cualquier forma de VBG por sexo, desagregado en los grupos de interés (funcionarios, estudiantes y contratistas).

### Cobertura de acciones de atención (anual).

- Número de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención según el presente protocolo.
- Número de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención en la activación de la ***Ruta de Atención Contra la Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.***

### **Resultados esperados.**

- Efectiva implementación y aplicabilidad de los lineamientos y parámetros establecidos dentro del protocolo.
- Garantizar a las víctimas de violencias de VBG-D una atención integral de la ruta de atención institucional y externa para víctimas de violencias basadas en género.
- Velar por la protección y restablecimiento de los derechos de las víctimas de VBG-D.
- Concienciar a la comunidad educativa frente a la lucha por la erradicación de las VBG dentro de la institución.
- Ayudar en el sostenimiento de la unidad administrativa fortaleciendo sus funciones desde la efectiva implementación de las acciones aquí propuestas.