



**RESOLUCIÓN No.20251489
DEL 07-10-2025**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE FORMULA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO”

El Rector de la Institución Universitaria de Envigado, designado mediante Resolución N°20250001 del 03 de abril de 2025 del Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado y Acta de posesión del 29 de abril de 2025, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial por las conferidas en la Ley 30 de 1992, el Acuerdo del Consejo Directivo 0015 del 30 de septiembre de 2022, y

CONSIDERANDO QUE

1. La Constitución Política de Colombia consagra en su artículo 13, el derecho a la igualdad y la no discriminación, lo cual implica el deber de las instituciones educativas de garantizar ambientes seguros, libres de violencias sexuales y de género para toda la comunidad universitaria.
2. La Ley 1257 de 2008, así como otras normas complementarias, establecen la obligación de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia sexual y las violencias basadas en género, e instan a las instituciones a implementar políticas que promuevan la equidad, la dignidad humana y el respeto por los derechos fundamentales.
3. La Ley 2365 de 2024, adopta medidas específicas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia. Rigiéndose por los principios constitucionales y la Ley 1257 de 2008.
4. La Directiva Presidencial 01 de 2023, que insta a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional a adoptar medidas para prevenir, atender y proteger contra la violencia de género en el ámbito laboral y contractual. Además de incluir un protocolo para la prevención y atención de estas violencias.
5. Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (Igualdad de Género) y el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas), exhortan a los Estados y a las instituciones a eliminar



todas las formas de violencia de género y a construir sociedades inclusivas, seguras y justas

6. El Acuerdo del Consejo Directivo No. 031 del 14 de diciembre de 2020 actualiza el Proyecto Educativo Institucional, dentro del cual, desde el proceso misional de Bienestar Institucional, se consideran para su formulación, la Ley 30 de 1992, el Acuerdo No. 03 de 1995, el Acuerdo No. 01 de 2025 del CESU y el Acuerdo No. 05 de 2003 de la ASCUN.

7. En el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI), se formula la Política de Educación Superior Inclusiva de la Institución Universitaria de Envigado, la cual se desarrolla en el Componente 2, denominado “Acompañamiento y apoyo institucional”, y en el Componente 3, titulado “Reconocimiento de la diversidad y el enfoque diferencial”. Estos componentes articulan el apoyo institucional a las poblaciones con especial protección constitucional, en razón de su vulnerabilidad histórica o diversidad, con el propósito de promover la formación integral de la comunidad universitaria en las dimensiones ética, estética y epistemológica, que favorecen la permanencia y graduación.

8. Las instituciones de educación superior, en cumplimiento de su función social, están llamadas a generar entornos de aprendizaje libres de violencia y discriminación, promoviendo políticas institucionales que aborden de manera integral la prevención, atención, protección y seguimiento de los casos de violencia sexual y VBG, como parte de su compromiso con la formación ética, la equidad de género y la garantía de los derechos humanos.

9. La Institución Universitaria de Envigado, cuenta con una ruta de apoyo y acompañamiento a las personas que son víctimas de violencias basadas en género, incluyendo la violencia sexual; no obstante, se hace necesaria su actualización para seguir en la garantía de la atención adecuada de las personas que integran la comunidad universitaria de la IUE.

10. Es necesario contar con una política institucional con enfoque de género y derechos humanos que establezca protocolos claros, rutas de atención, mecanismos de prevención, formación y cultura institucional para enfrentar la violencia sexual y las VBG en el contexto académico. Denominada “Política de prevención, protección, detección y atención del acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación

11. Que la implementación de estas políticas permite fortalecer una cultura de equidad, respeto, corresponsabilidad y cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia, consolidando a la IUE como un entorno seguro para la formación integral de sus estudiantes, docentes y demás integrantes de la comunidad universitaria

12. Mediante el Acuerdo del Consejo Directivo 07 de 2025, se aprueban las Políticas de Gestión Institucional de la Institución Universitaria de Envigado, como un conjunto de directrices orientadas a



guiar y facilitar el logro de los objetivos de los diferentes estamentos, en todos los niveles formativos y modalidades, en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

13. En virtud del Acuerdo No. 07 de 2025, artículo 3, parágrafo 3, el Consejo Directivo delega al Rector la formulación de las políticas de carácter obligatorio requeridas para el desarrollo de la gestión institucional. En este contexto, y considerando los argumentos expuestos, se plantea la necesidad de formular una Política de Operación que atienda criterios de prevención, protección y atención frente al acoso sexual y las violencias basadas en género (VBG).

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Institución Universitaria de Envigado,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Formular la Política de Prevención, Detección, Protección y Atención del Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género y discriminación en la Institución Universitaria de Envigado

El contenido del documento adjunto (Política de Prevención, Detección, Protección y Atención del Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género y discriminación) Hace parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Política de Prevención, Detección, Protección y Atención del Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género y discriminación. La Institución Universitaria de Envigado (IUE), como institución pública de educación superior, reafirma su compromiso con la promoción de entornos seguros, equitativos y libres de violencias. En ese marco, establece la presente Política de Prevención, Detección, Protección y Atención del Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género y discriminación, cuyo propósito fundamental es garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias para todas las personas que integran la comunidad institucional. Esta política tiene alcance sobre el personal administrativo, docente, contratista, practicante y estudiantil.

Su formulación responde a la necesidad de fortalecer los principios rectores del Estado Social de Derecho en materia de igualdad de género y erradicación de la discriminación, en concordancia con la Constitución Política de Colombia, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por el Estado colombiano, la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 4080 de 2022), y de manera especial, la Ley 2365 de 2024, que establece medidas específicas para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

Esta política no solo representa un instrumento normativo, sino también una apuesta institucional para



transformar las relaciones universitarias, promoviendo una cultura del respeto, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y contra la misma no proceden recursos por ser un acto de trámite.

Dado en el Municipio de Envigado, **07-10-2025**

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


RAFAEL ALEJANDRO BETANCOURT DURANGO
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA

Corroboró:
Proyectó: CAROLINA AGUDELO BEDOYA
JEFE DE OFICINA
OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN


Aprobó: LEIDY JHOANA POSADA JIMENEZ
JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA
OFICINA ASESORA JURÍDICA


Revisó: LEIDY KATHERINE ALVAREZ CHICA
SECRETARIO GENERAL DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
SECRETARÍA GENERAL


Revisó: YULIANA OCHOA CALLE
JEFE DE OFICINA
OFICINA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL



**Institución
Universitaria
de Envigado**
VIGILADA MINEDUCACIÓN

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Código: F-DI-0014

Versión: 03

Página **1** de **28**

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FECHA DE APROBACIÓN: 07-10-2025

Versión de la política: 01

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2.Marco Conceptual.....	5
2.1 Género y Enfoque de Género	5
2.2 Violencias Basadas en Género y Discriminación (VBG-D).....	6
2.3. Acoso sexual	9
2.4. Discriminación.....	11
2.5. Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa	13
2.6. Sujetos de Especial Protección Constitucional	14
2.7. Enfoques Transversales Adicionales.....	14
2.8. Las Garantías del Debido Proceso con Enfoque de Género	15
2.9. Principios, Derechos y Garantías para los Grupos de Interés y de Valor	16
3.Política.....	20
4.Objetivos	21
4.1. Objetivo General.....	21
4.2. Objetivos específicos.....	21
5.Alcance	22
6.Vigencia.....	22
7.Normas de Referencia	23
8.Referencias Bibliográficas	26



1. Introducción

La Institución Universitaria de Envigado (IUE) reafirma su compromiso inquebrantable con la promoción de prácticas equitativas e incluyentes, garantizando el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias para toda su comunidad. Esta política responde a la necesidad urgente de consolidar espacios seguros y libres de violencia y acoso para las mujeres en toda su diversidad, así como para otros sujetos de especial protección constitucional, en los ámbitos laboral, contractual y académico.

La Constitución Política de Colombia, junto con los tratados y declaraciones internacionales ratificados por el país, reconoce la igualdad de género y la no discriminación como principios rectores del Estado Social de Derecho. En consonancia, el programa de gobierno Colombia Potencia Mundial de la Vida establece el imperativo de garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, ejerzan plenamente sus derechos y vivan libres de violencia, proponiendo mecanismos concretos para transformar las estructuras económicas, culturales y sociales que perpetúan la desigualdad y la discriminación.

En este marco, la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país, contenida en el CONPES 4080 de 2022, que establece, una hoja de ruta para los próximos ocho años (2022-2030) con el fin de lograr la igualdad de género, el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres y su participación en el desarrollo del país. Esta política busca abordar de manera integral la violencia contra las mujeres, promover la autonomía económica y participación de las mujeres, especialmente las rurales, y fortalecer la institucionalidad de género a nivel nacional y territorial. subraya la urgencia de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres. Esto incluye la elaboración de protocolos, la implementación de estrategias



de sensibilización, y la transformación cultural de estereotipos de género entre servidores públicos.

La presente política se alinea directamente con la Directiva Presidencial 01 de 2023, que exhorta a las entidades del orden nacional a adoptar protocolos para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y violencias basadas en género y discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

Asimismo, se articula con la Ley 2365 de 2024, que establece medidas específicas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior. Esta ley se fundamenta en los principios constitucionales y en la Ley 1257 de 2008, incorporando enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad, diferencial y de curso de vida.

La Institución Universitaria de Envigado (IUE), en su doble rol como institución de educación superior y empleadora, asume una responsabilidad integral en la prevención, detección, protección, atención y sanción del acoso sexual y las violencias basadas en género. Este compromiso se extiende tanto al ámbito académico como al laboral, con el objetivo de garantizar entornos seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia

La implementación de esta política fortalece los procesos de inducción y reinducción laboral, además de extenderse a toda la comunidad estudiantil. Su puesta en marcha es fundamental para erradicar estereotipos discriminatorios y consolidar una cultura institucional de cero tolerancia frente a la violencia y la discriminación.

Esta política se articula desde el contexto institucional, integrando el Proyecto Educativo Institucional y los Acuerdos del Consejo Directivo 031 de 2020 y 008 de 2022. Estos documentos establecen la política de educación superior inclusiva y ratifican la política de bienestar institucional, la cual incorpora diversas iniciativas, entre ellas, las relacionadas con la inclusión. De esta manera, se consolida el



compromiso de la IUE con la equidad, la inclusión y el respeto por la dignidad humana.

2. Marco Conceptual

El presente marco conceptual establece los principios y definiciones fundamentales que orientan la Política de prevención, detección, protección y atención del acoso sexual y las violencias basadas en género y discriminación en la Institución Universitaria de Envigado (IUE). Esta política se sustenta en la Constitución Política de Colombia, en tratados internacionales de derechos humanos y en la legislación nacional vigente, entre los que se destaca la Ley 2365 de 2024, que establece medidas específicas para enfrentar el acoso sexual en contextos laborales y en instituciones de educación superior.

Su desarrollo se fundamenta en una serie de conceptos clave que permiten comprender la naturaleza estructural, relacional y simbólica de las violencias basadas en género, así como las prácticas discriminatorias que las perpetúan. Estos conceptos guían las acciones institucionales en cada una de las fases de intervención: prevención, detección, protección, atención y sanción. Esta última se garantiza mediante un proceso disciplinario que respeta el Debido Proceso, incorporando un enfoque de género que reconoce las desigualdades y vulnerabilidades específicas de las personas afectadas.

2.1 Género y Enfoque de Género

- **Género:**

Es una categoría de análisis que nos permite entender cómo las sociedades organizan las relaciones entre mujeres y hombres, y cómo estas relaciones pueden generar desigualdades. El género no es algo biológico, sino una construcción cultural, social, histórica, política y económica. Define roles, normas e identidades que asignan diferentes valores y posiciones a lo femenino y lo masculino, creando



jerarquías y relaciones de poder. En resumen, el género nos ayuda a ver cómo las diferencias basadas en el sexo pueden llevar a discriminación y desigualdad.

- **Enfoque de género:**

Este enfoque busca promover la equidad entre mujeres y hombres, reconociendo los derechos y la dignidad de todas las personas. Su objetivo es identificar y desafiar las desigualdades de poder que surgen de los roles sociales asignados a cada género. Además, busca empoderar a las mujeres y eliminar la discriminación y la violencia basada en el género. Es una herramienta clave para diseñar acciones que transformen situaciones injustas y promuevan la igualdad.

- **Perspectiva o enfoque de género:**

Este principio se enfoca en eliminar prejuicios y estereotipos relacionados con el género, asegurando un trato justo e igualitario para todas las personas, incluyendo aquellas con identidades de género diversas. Implica reconocer y combatir cualquier forma de discriminación que pueda afectar la objetividad y la imparcialidad en cualquier ámbito

2.2 Violencias Basadas en Género y Discriminación (VBG-D)

- **Definición General:**

La violencia de género es cualquier acto, conducta o amenaza que se ejerce contra una persona debido a su sexo o género, y que se agrava por otras identidades como la etnia, raza, clase, orientación sexual o identidad de género. Esta violencia puede causar daños físicos, sexuales, psicológicos o incluso la muerte, y puede ocurrir tanto en espacios públicos como privados.

- **Origen y Estructura:**

Las violencias de género surgen de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, donde lo masculino se sobrevalora y lo femenino se subvalora. Estas desigualdades están profundamente arraigadas en tradiciones y costumbres que asignan diferentes valores a lo que se considera "masculino" y "femenino".



- **Reconocimiento Internacional:**

Según la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la violencia de género se define como cualquier acto basado en el género que cause o pueda causar daño físico, sexual o psicológico. Esto incluye amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea en la vida pública o privada.

En resumen, las VBG-D son un problema estructural que refleja las desigualdades de género y discriminaciones históricas. Su erradicación requiere transformar las normas sociales y culturales que las perpetúan

Tipos de Daño: La Ley 1257 de 2008 establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de la violencia contra las mujeres:¹

- **Daño psicológico:** Consecuencia de acciones u omisiones que buscan degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, afectando la salud psicológica, autodeterminación o desarrollo personal.
- **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal
- **Daño o sufrimiento sexual:** Obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza u otro mecanismo que anule o limite la voluntad
- **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, bienes, valores, o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer
- **Violencia económica:** Abuso económico, control abusivo de finanzas, recompensas o castigos monetarios por razón de condición social, económica o política, que puede ocurrir en relaciones de pareja, familiares, laborales o económicas

¹ Ley 1257 de 2008



En el contexto educativo, especialmente en las Instituciones de Educación Superior, las modalidades de Violencia Basada en Género y Discriminación (VBG-D) pueden tener un impacto profundo y negativo en la vida de las personas, particularmente en las mujeres. Estas violencias no solo afectan el entorno académico, sino que también se extienden a otros aspectos de la vida de las víctimas.

- **Violencia institucional:**

Ocurre cuando las autoridades educativas, ya sea por acción u omisión, mantienen políticas o prácticas que discriminan o dificultan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Esto puede manifestarse en la falta de protocolos para atender casos de violencia, la normalización de conductas sexistas o la exclusión de oportunidades académicas.

Impacto: Genera desconfianza en las instituciones, limita el acceso a la educación y perpetúa desigualdades.

- **Violencia perpetrada por personal docente, administrativo o pares:**

Incluye actos de discriminación, abuso de poder o la reproducción de roles de género estereotipados. Por ejemplo, comentarios sexistas, acoso o trato desigual en el aula.

Impacto: Afecta la autoestima, genera estrés y puede llevar al abandono de estudios o al bajo rendimiento académico.

- **Violencia en el entorno escolar:**

Se refiere a actos que ocurren en espacios públicos o semipúblicos cercanos a las instituciones, o incluso en redes sociales. Esto incluye acoso, hostigamiento o agresiones físicas o verbales.

Impacto: Limita la libertad de movimiento, genera miedo y afecta la seguridad y dignidad de las víctimas.



- **Violencia de pareja o familiar:**

Esta violencia se traslada al ámbito educativo como una extensión de la violencia doméstica. Puede manifestarse en control, acoso o agresiones por parte de parejas o familiares dentro o fuera del entorno académico.

Impacto: Afecta la salud mental y emocional, dificulta la concentración y puede llevar al aislamiento social.

- **Impacto general de las VBG-D:**

Estas formas de violencia no solo dañan la salud física, mental y emocional de las víctimas, sino que también tienen consecuencias académicas y sociales. Pueden llevar a la angustia, el bajo rendimiento, el abandono de estudios, dificultades financieras y problemas en las relaciones interpersonales. Es fundamental que las instituciones educativas implementen medidas preventivas y de atención para garantizar un entorno seguro y equitativo para todas las personas.

2.3. Acoso sexual

El acoso sexual es una forma grave de violencia que afecta la dignidad y la integridad de las personas. Es importante reconocer que este comportamiento es inaceptable y tiene consecuencias profundas en la vida de quienes lo sufren.

- **Definición:** El acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior².

² Ley 2365 de 2024



Manifestaciones: El acoso sexual puede presentarse de diferentes maneras:

- Visual/gestual: Miradas lascivas, gestos obscenos o señales inapropiadas.
- Verbal: Comentarios o chistes de doble sentido, invitaciones no deseadas, silbidos o sonidos inapropiados.
- Físico: Contactos no consentidos, rozamientos, intimidación o agresiones sexuales, así como tomar fotos o videos sin permiso.
- Virtual: Compartir imágenes, videos o mensajes de connotación sexual sin consentimiento, o usar redes sociales para desprestigiar a alguien.
- Extorsión y chantaje: Presionar a alguien con promesas de beneficios laborales o académicos a cambio de favores sexuales.

Impacto: El acoso sexual es una forma de violencia que perpetúa la discriminación y la desigualdad de género. Atenta contra los derechos fundamentales de las personas y puede generar consecuencias emocionales, psicológicas y profesionales graves.

Tipos de Acoso Sexual (por dinámica de poder):

- **Quid pro quo:** El acosador aprovecha su posición jerárquica para pedir favores sexuales a cambio de beneficios (ej. aumento de salario, aprobado en examen)
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** La conducta indeseada de naturaleza sexual crea un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza, afectando la capacidad de la víctima para participar. Este tipo puede incluso ser generado por una persona hacia otra con mayor poder (ej. empleado hacia jefe, alumno hacia profesor).

Diferencia con Acoso Laboral: Mientras el acoso laboral busca infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral o desmotivación para inducir la renuncia, el acoso sexual implica insinuaciones sexuales inapropiadas,



demandas de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada que crea un ambiente hostil y ofensivo. El acoso sexual es considerado un delito en el Código Penal Colombiano (Artículo 210A) y una falta disciplinaria gravísima.

Resumen comparativo

Elemento	Detalles clave
Conductas	Persecución, hostigamiento o asedio con connotación sexual lasciva o libidinosa
Relaciones de poder	Vertical u horizontal (edad, género, posición laboral, social, económica)
Frecuencia	Puede ocurrir una o varias veces
Ámbito de aplicación	Laboral y educativo (incluye trabajo en todas las modalidades (presencial, trabajo en casa entre otras) y entornos académicos – presenciales y digitales))
Sanción penal	De 1 a 3 años de prisión cuando hay abuso de poder (Código Penal, art. 210-A)
Sanción Disciplinaria	Falta gravísima con dolo: destitución e inhabilidad general, con una duración entre 10 y 20 años. Falta gravísima con culpa gravísima: Destitución e inhabilidad general de 5 a 10 años. Falta gravísima con culpa grave: Suspensión e inhabilidad especial por un término entre 6 y 12 meses.

2.4. Discriminación

- **Definición Legal:** La Ley 1752 de 2015 tipificó la discriminación como delito. "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"³

- **Hostigamiento:** La misma ley previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo: "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"⁴
- **El acoso por razón de sexo o acoso sexista** ⁵se define 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 qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora".

Incluye descalificaciones públicas basadas en estereotipos de género, uso de formas denigrantes, comentarios vejatorios sobre aspecto físico/identidad/opción sexual, humor sexista, órdenes vejatorias, evaluación sesgada del trabajo, asignación de tareas por debajo de la capacidad, impedimento de acceso a medios de trabajo, trato desfavorable por embarazo/maternidad/paternidad, denegación de permisos, vigilancia

³ Artículo 134A Código Penal Colombiano

⁴ Artículo 134B Código Penal Colombiano

⁵ Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral- Organización Iberoamericana de Seguridad Social



extrema, aislamiento, agresión física, y decisiones restrictivas basadas en sexo u orientación sexual.

2.5. Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa

- **Heteronormatividad:** Régimen social, político y económico que asume la heterosexualidad como la única forma aceptable, natural y privilegiada de expresión de deseos sexuales y afectivos, y de la propia identidad. Presupone una complementariedad binaria entre lo masculino y lo femenino. Los comportamientos, preferencias e identidades que transgreden esta norma (como lesbianas, gays, transexuales y transgénero) son discriminadas, invisibilizadas y perseguidas.
- **LGTBIQA+:** Acrónimo que agrupa a personas con diversidad de identidad, expresión u orientación sexual
 - **L (Lesbiana):** Mujer que mantiene relaciones sexoafectivas con otras mujeres, incluyendo personas no binarias del espectro femenino
 - **G (Gay):** Hombre que mantiene relaciones sexoafectivas con otros hombres, incluyendo personas no binarias del espectro masculino
 - **T (Trans):** Personas que no se identifican con el género asignado al nacer. Incluye personas transgénero (expresan su género diferente al esperado por su sexo biológico) y transexuales (modifican su cuerpo mediante hormonas o cirugías)
 - **B (Bisexual):** Personas que mantienen relaciones sexoafectivas con personas de cualquier género
 - **I (Intersexual):** Condición biológica con una combinación de características biológicas que no se clasifican en los estándares tradicionales binarios femeninos o masculinos
 - **Q (Queer):** Término para personas que no se categorizan con las etiquetas tradicionales sobre género y sexualidad



- **A (Asexual):** Orientación en la que la atracción no se dirige hacia ningún género
- **+:** Incluye todas las etiquetas no recogidas por las siglas anteriores

2.6. Sujetos de Especial Protección Constitucional

La Corte Constitucional ha definido como sujetos de especial protección a aquellas personas que, debido a condiciones particulares (físicas, psicológicas o sociales), merecen un amparo reforzado para lograr una igualdad real y efectiva. Entre ellos se encuentran: niños, niñas y adolescentes, adultos mayores, mujeres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad, población LGBTIQA+, personas desplazadas por la violencia y aquellas en extrema pobreza.

2.7. Enfoques Transversales Adicionales

Además de los principios y enfoques generales mencionados en la introducción, esta política se rige por:

- **Enfoque Interseccional:** Se basa en evidenciar que en una misma persona pueden entrecruzarse diferentes formas de violencia y discriminación, reconociendo que no son hechos aislados y que puede haber varias formas de discriminación en el daño sufrido.
- **Enfoque Diferencial:** 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 IUE busca fortalecer las relaciones humanas, la adaptabilidad, el respeto y el reconocimiento del otro en medio de la diferencia.
- **Enfoque de Curso de Vida:** Aborda los momentos del continuo de la vida, reconociendo que el desarrollo humano y los resultados en salud dependen de la interacción de diferentes factores a lo largo del tiempo, de experiencias



acumulativas y situaciones presentes influenciadas por el contexto familiar, social, económico, ambiental y cultural.

- **Enfoque Centrado en las Víctimas y Personas Afectadas ("No Causar Daño" - No Revictimización):** Implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias sufridas y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos. La IUE prioriza la confidencialidad, el respeto, la escucha libre de prejuicios, el acompañamiento, la acción sin daño y el acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención.
- **Enfoque Global:** Reconoce el carácter estructural de las violencias basadas en género VBG-D y la necesidad de su erradicación en todas las escalas, entendiendo que el problema más importante es cultural, debido a la naturalización de diferentes formas de discriminación.

2.8. Las Garantías del Debido Proceso con Enfoque de Género

La Institución Universitaria de Envigado demuestra el compromiso en promover procesos de formación con un énfasis en el desarrollo integral de los estudiantes, el cuerpo docente y el personal administrativo, en sensibilización, prevención y sanción frente a las situaciones relacionadas con la VBG, como es el acoso sexual o cualquier manifestación de violencia sexual.

- **Debido Proceso:** Se entiende como el derecho fundamental que asiste a toda persona a participar en un trámite justo, con el pleno ejercicio de su defensa, la facultad de presentar pruebas, la adecuada comunicación de los cargos atribuidos y la emisión de una decisión conforme a la normatividad vigente.



- **Víctima:** La condición de víctima surge de la afectación generada por relaciones de poder desiguales y por la discriminación estructural que perpetúa estereotipos y desigualdades de género.
- **Agresor:** Se entiende por agresor a la persona que, de manera directa o indirecta, ejerce actos de violencia física, psicológica, sexual, económica o simbólica contra otra, fundamentados en el sexo, la identidad o la expresión de género de la víctima. El agresor actúa reproduciendo relaciones de poder desiguales y patrones socioculturales discriminatorios que refuerzan la subordinación y perpetúan los estereotipos de género.

2.9. Principios, Derechos y Garantías para los Grupos de Interés y de Valor.

En consonancia con la Constitución Política de Colombia y los instrumentos internacionales de derechos humanos, la Institución Universitaria de Envigado reconoce y garantiza los derechos fundamentales de las personas involucradas en procesos derivados de hechos de violencia sexual, incluyendo sus modalidades como el acoso sexual.

En estos procesos, las principales garantías para el debido proceso de las víctimas incluyen:

1. **Reconocimiento del enfoque de género y diferencial:** que permite identificar y atender las condiciones particulares de vulnerabilidad, desigualdad o discriminación que afectan a las víctimas.
2. **Derecho a denunciar frente a una persona competente y con formación en enfoque de género:** para el caso de la víctimas de violencias sexuales, o alguna de sus modalidades, esta garantía inicia desde el derecho que tienen a ser escuchadas por el órgano competente para la instauración de la denuncia, y que esta se encuadre en la tipificación actual que se tiene del



tipo penal en Colombia, de acuerdo a las circunstancias fácticas y a la calidad de la víctima (si es menor de edad , mayor de edad , posee alguna incapacidad, fue puesta en incapacidad de resistir, entre otras.)

3. **Imparcialidad por parte de la institución:** para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las personas responsables de recibir denuncias por violencia sexual, o alguna de sus modalidades, deben ser objetivas y neutrales; teniendo presente de igual manera, la carga histórica de abuso que han tenido las mujeres, por cuestiones de género.
4. **Preservación de la intimidad y la dignidad de la denunciante:** específicamente al momento de escuchar sus testimonios para tenerlo en cuenta como prueba de los hechos victimizantes. Empero, es sencillo caer en la revictimización si no se da un uso adecuado del ejercicio de escucha cuando la persona afectada cuenta lo sucedido; por la posición sensible ante estos casos de la víctima, sin llegar a entrometerse en asuntos innecesarios e irrazonables que puedan afectar a la misma.
5. **Respeto y credibilidad en el testimonio de la víctima:** la Corte Constitucional ha sentado reiteradamente esta posición para evitar la revictimización de la persona denunciante, y tener en cuenta el contexto en el que ocurre la violencia sexual en cada caso específico. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SP5395 de 2015).
6. **No obligación de confrontación entre denunciante y presunto victimario:** Según la *Convención de Belém do Pará* (Organización de los Estados Americanos [OEA], en varias instituciones de educación superior en el país, cuando se han abierto procesos por acoso sexual, las mujeres, se han sentido expuestas y obligadas a confrontar a su presunto acosador, por



el derecho de contravención que tienen los señalados dentro del debido proceso.

7. **Acceso a la justicia y garantía de no repetición:** Cuando se habla de acceso a la administración de la justicia, se trata de darle acompañamiento a la persona denunciante, indicándole las opciones que tiene para denunciar administrativa y disciplinariamente, así como, judicialmente. Como también brindarle acompañamiento psicológico para evitar la revictimización, en el que es indispensable tener un enfoque de género al momento de atender a las mujeres víctimas de violencia sexual, o alguna de sus modalidades.

En los procesos derivados de hechos de violencia sexual, ya sean de naturaleza penal, administrativa o disciplinaria, las personas investigadas (presuntos agresores) gozan, además de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, de las siguientes garantías procesales específicas:

1. **Presunción de inocencia;** debido a que la calidad del investigado “Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable”.
2. **Derecho a la defensa:** como el derecho que tiene la persona investigada a una representación técnica.
3. **Derecho a controvertir;** ya que el investigado tendrá derecho a presentar pruebas ya controvertir las pruebas presentadas en su contra.
4. **Derecho a la no autoincriminación;** el silencio voluntario del individuo se constituye en un derecho de carácter fundamental que hace parte del debido proceso.
5. **Derecho a la Honra y el Buen Nombre;** en vista de que la Corte Constitucional lo ha definido como la estimación o deferencia con la que, en razón a su dignidad humana, cada persona debe ser tenida por los demás



miembros de la colectividad que le conocen y le tratan (Corte Constitucional, T-110,15)

Este marco conceptual constituye la base para la comprensión y aplicación de los principios, objetivos y mecanismos definidos en la política institucional, así como en los lineamientos y protocolos que de ella se deriven. Su propósito es garantizar una respuesta integral, respetuosa y efectiva frente al acoso sexual, las violencias basadas en género (VBG) y otras formas de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de discapacidad, entre otras. En coherencia con los principios de dignidad humana, equidad y justicia restaurativa, este marco fortalece el compromiso de la Institución Universitaria de Envigado con la construcción de entornos seguros, libres de violencia y discriminación.

Este marco conceptual se fundamenta en los enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad y curso de vida, reconociendo que la erradicación de la violencia exige no solo sanción, sino también escucha activa a las víctimas, reparación integral y transformación cultural. En ese sentido, la IUE se compromete a ser un espacio donde la justicia no se limite al procedimiento, sino que se encarne en cada gesto, política y decisión que afirme la vida, la diferencia y el respeto. Esta apuesta ética y pedagógica busca transformar las relaciones institucionales, promoviendo una cultura de cuidado, inclusión y corresponsabilidad que garantice el principio pro víctima y la participación activa de quienes han sido afectadas por estas violencias.



3. Política

La Institución Universitaria de Envigado (IUE), como institución pública de educación superior, reafirma su compromiso con la promoción de entornos seguros, equitativos y libres de violencias. En ese marco, establece la presente Política de prevención, detección, protección y atención del acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación, cuyo propósito fundamental es garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias para todas las personas que integran la comunidad institucional. Esta política tiene alcance sobre el personal administrativo, docente, contratista, practicante y estudiantil.

Su formulación responde a la necesidad de fortalecer los principios rectores del Estado Social de Derecho en materia de igualdad de género y erradicación de la discriminación, en concordancia con la Constitución Política de Colombia, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por el Estado colombiano, la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 4080 de 2022), y de manera especial, la Ley 2365 de 2024, que establece medidas específicas para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

Esta política no solo representa un instrumento normativo, sino también una apuesta institucional para transformar las relaciones universitarias, promoviendo una cultura del respeto, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo.



4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, mediante la implementación de medidas integrales de prevención, detección, atención y reparación frente al acoso sexual y las violencias basadas en género y discriminación (VBG-D), dirigidas a toda la comunidad institucional.

4.2. Objetivos específicos

- Reconocer las formas de violencia y acoso que se configuran en el entorno institucional, incluyendo aquellas de carácter simbólico, estructural y relacional, desde un enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad.
- Diseñar medidas de prevención, detección, protección y atención frente al acoso sexual y las violencias basadas en género y discriminación (VBG-D) en el contexto institucional.
- Implementar estrategias de prevención que promuevan una cultura institucional basada en el respeto, el cuidado mutuo y la corresponsabilidad.
- Aplicar la ruta institucional de atención para casos de acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación (VBG-D), con el fin de brindar acompañamiento jurídico, psicosocial, así como implementar medidas de protección y reparación oportunas y especializadas.
- Evaluar la aplicación de las garantías institucionales y el impacto de las medidas adoptadas frente al acoso sexual y las VBG-D, con el fin de fortalecer la protección de derechos y transformar la cultura institucional.
- Fortalecer el procedimiento sancionatorio institucional, garantizando el debido proceso, la transparencia y el enfoque de género.



5. Alcance

Esta política aplica a todas las personas involucradas en situaciones de acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación (VBG-D) en el contexto institucional de la IUE. Esto incluye tanto a las víctimas como a quienes cometan dichas conductas, siempre que la interacción entre las partes tenga origen en el entorno institucional.

Se entiende por contexto institucional toda interacción que involucre a estudiantes, personal administrativo, docentes, contratistas, estudiantes en práctica y demás personas que desarrollen actividades académicas, laborales o formativas.

La aplicación de esta política se extiende a situaciones ocurridas en espacios físicos y digitales relacionados con la institución, tales como el campus universitario, entornos de teletrabajo, trabajo en casa, trayectos asociados a actividades institucionales, comunicaciones oficiales, alojamientos gestionados por la institución, entre otros.

6. Vigencia

La Política de prevención, detección, protección y atención del acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación será revisada y evaluada anualmente por el Comité de Gestión y Desempeño, con el fin de valorar su ejecución, pertinencia y efectividad.

Asimismo, esta política será validada, ajustada o modificada conforme a los lineamientos del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigente, garantizando su coherencia con los objetivos, valores y transformaciones proyectadas por la institución.



7. Normas de Referencia

Esta política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia y se articula con instrumentos internacionales, leyes nacionales y políticas públicas que promueven la igualdad, la no discriminación y la erradicación de todas las formas de violencia, especialmente aquellas basadas en género y discriminación.

Entre las principales normas de referencia se encuentran:

- Constitución Política de Colombia, especialmente los artículos que consagran los derechos fundamentales a la igualdad, la dignidad humana, la no discriminación y la protección frente a la violencia.
- Tratados y declaraciones internacionales ratificados por Colombia, tales como
 - ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
 - ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.
 - ✓ Declaración Internacional de Derechos Humanos. ONU-Año: 1948.
- Leyes y Decretos Nacionales
 - ✓ Ley 2528 de 2025, Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la Violencia y el acoso- N° 190» Adoptado por la 108A Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.



- ✓ Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- ✓ Ley 2365 de 2024, que adopta medidas específicas para el acoso sexual en contextos laborales y educativos.
- ✓ Ley 2094 de 2021 que reforma la Ley 1952 de 2019.
- ✓ Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)
- ✓ Ley 1761 de 2015, que crea el tipo penal de feminicidio.
- ✓ Ley 1719 de 2014, sobre acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual.
- ✓ Ley 1257 de 2008, que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ✓ Ley 1236 de 2008, se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual.
- ✓ La Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- ✓ Decreto 405 de 2025, por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015
- ✓ Decreto 1710 de 2020, que adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.
- ✓ Decreto 762 de 2018, que adopta la Política Pública para los sectores sociales LGBTI.
- ✓ Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 de 2008 para el sector educativo.
- ✓ Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- ✓ Resolución 3461 de 2025, por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de



convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

- ✓ Circulares 075 y 076 de 2025 del Ministerio del Trabajo – sobre prevención, identificación y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Sentencias relevantes de la Corte Constitucional que exhortan a las IES a diseñar e implementar acciones contra la violencia y discriminación, incluyendo el acoso sexual – tales como:
 - ✓ Sentencia T-235 de 5 de junio de 2025, el peregrinaje institucional configura una forma de violencia institucional contra la mujer, en la medida en que prolonga el riesgo grave en el que pueden encontrarse las víctimas de violencias basadas en género y sexuales, además de imponerles una carga desproporcionada.
 - ✓ Sentencia T – 140 de 9 de junio de 2021 la Corte Constitucional condena la violencia de género en espacios laborales y dicta medidas
 - ✓ Sentencia T-239 de 2018 Se reitera el derecho a la libertad de expresión de docentes universitarios y los límites a la autonomía universitaria en casos de despidos discriminatorios.
 - ✓ Sentencia T-141 de 2015 Protección de los derechos fundamentales de las personas trans frente a barreras y acoso en la educación superior.
 - ✓ Sentencia T-110 de 2015, derecho a la honra y al buen nombre -Caso en que mensaje difundido por un particular menoscabó el buen nombre y la honra de rectora de Institución Educativa



- Los Principios de Yogyakarta (2007), que instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para prevenir discriminaciones por orientación sexual e identidad de género.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el Objetivo 4 (educación de calidad) y el Objetivo 5 (igualdad de género), que buscan eliminar las disparidades de género en la educación y todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas.
- Las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar de la UNESCO (2019), que recomiendan la adopción de medidas y mecanismos claros para intervenir de manera oportuna
- Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 4080 de 2022), que orienta acciones estatales para garantizar los derechos de las mujeres y erradicar las violencias basadas en género.

8. Referencias Bibliográficas

Referencias normativas internacionales

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34/180

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Principios de Yogyakarta. (2007). Principios de Yogyakarta: Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. International Commission of Jurists.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



UNESCO. (2019). Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar.

Referencias normativas nacionales

Congreso de la República de Colombia. (1981). Ley 51 de 1981. Diario Oficial No. 35.914.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Diario Oficial No. 47.194.

Congreso de la República de Colombia. (2011). Decreto 4798 de 2011. Diario Oficial No. 48.293.

Congreso de la República de Colombia. (2014). Ley 1719 de 2014. Diario Oficial No. 49.040.

Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley 1761 de 2015. Diario Oficial No. 49.563.

Congreso de la República de Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019. Diario Oficial No. 50.850.

Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2094 de 2021. Diario Oficial No. 51.722.

Congreso de la República de Colombia. (2024). Ley 2365 de 2024. Diario Oficial No. 52.784.

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2528 de 2025. Diario Oficial No.53.204

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025. Diario Oficial No.53.160

 Institución Universitaria de Envigado VIGILADA MINEDUCACIÓN	POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Código: F-DI-0014
		Versión: 03
		Página 28 de 28

Presidencia de la República de Colombia. (2020). Decreto 1710 de 2020.

Ministerio del Interior. (2018). Decreto 762 de 2018. Diario Oficial No. 50.584.

Ministerio del trabajo. (2025) Circulares N° 075 y 076
<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/circulares-generales>

Sentencias constitucionales

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-235 de 2025. Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia T-140 de 2021. Magistrada ponente: Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-239 de 2018. Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera.

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-141 de 2015. Magistrada ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T – 110 de 2015. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Suprema de Justicia. (2015). Sentencia SP5395 de 2015. Magistrada ponente María del Rosario González Muñoz.