REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL

TÍTULO I
Disposiciones Generales

La Comisión de Equidad, Inclusión y Atención integral, se crea con el objetivo primordial de fomentar un entorno institucional (seguro) protegido, respetuoso y equitativo para todos los integrantes de la comunidad universitaria. Esto implica la prevención, atención y erradicación de la Violencia Basada en Género y Discriminación (VBG-D-D).

El presente reglamento es necesario para establecer un marco normativo claro y efectivo basados en los principios de equidad, respeto, transparencia y eficacia, que defina la estructura, funciones, procedimientos y responsabilidades de la Comisión, asegurando su funcionamiento transparente, justo y oportuno en la consecución de sus objetivos, y garantizando el respeto a los derechos y la dignidad de todas las personas.

CAPÍTULO I
Generalidades

Artículo 1°- Objeto. El presente reglamento tiene por objeto establecer y regular el marco normativo para el funcionamiento de la Comisión de Equidad, Inclusión y Atención integral. Este marco comprende la definición de su estructura organizativa, las funciones y responsabilidades de sus integrantes, los procedimientos de atención y seguimiento de casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación (VBG-D-D), en consonancia con los principios de equidad, respeto, transparencia y eficacia, de la institución Universitaria de Envigado

Artículo 2°- Principios Rectores. La organización y funcionamiento de la Comisión, se desarrollará en armonía con los postulados contenidos en la Constitución Política, la Ley Marco de la Educación Superior, el Estatuto General de la Universidad, y la legislación vigente en materia de equidad, igualdad, no discriminación y derechos humanos. La actuación de la Comisión se regirá, en particular, por los siguientes principios:

1. **Igualdad y no discriminación**: Garantizar la protección efectiva del derecho a la igualdad y al trato justo, sin distinción alguna por razones de sexo, género, etnia, origen, orientación sexual o identidad de género.
2. **Vida libre de violencias**: Promover ambientes seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia, acoso sexual o discriminación para todas las personas que integran la comunidad institucional.
3. **Dignidad humana y libertad:** Respetar y promover la dignidad del ser humano, así como la libertad de expresión, intimidad y el libre desarrollo de la personalidad.
4. **Debido proceso, imparcialidad y confidencialidad:** Asegurar un trámite justo y transparente para todas las personas involucradas (víctimas e investigadas). La información relacionada con las quejas debe manejarse con estricta confidencialidad y reserva para proteger la privacidad de los involucrados.

5. **Debida diligencia y celeridad:** Garantizar actuaciones oportunas, ágiles y eficaces en la atención, investigación, trámite y sanción de los casos de VBG-D, previniendo dilaciones injustificadas o barreras administrativas que impidan la protección inmediata de la víctima o causen daños irreversibles.
6. **No revictimización:** Evitar cualquier acción o procedimiento que genere victimización secundaria. Se prohíben las interrogaciones repetitivas, el juzgamiento de la vida personal o la conducta previa de la víctima, y los trámites innecesarios que reincidan el trauma o desestimulen la denuncia.
7. **Enfoque de género e interseccionalidad:** Analizar e intervenir las situaciones de violencia considerando las relaciones de poder asimétricas y las dinámicas de género. Así mismo, se deben reconocer las afectaciones particulares que surgen de la confluencia de factores como la edad, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición socioeconómica.
8. **Centralidad de la víctima y atención integral**: Orientar todas las medidas de atención, protección y acompañamiento a partir del bienestar, las necesidades y las decisiones de la persona afectada, garantizando el acceso oportuno e integral a asistencia psicosocial, orientación jurídica y medidas de protección de urgencia.
9. **Enfoque diferencial y accesibilidad digital**: Asegurar que los canales de atención, denuncia y las medidas de protección consideren las barreras tecnológicas, brechas digitales o limitaciones específicas de las víctimas, garantizando que el acceso a la ruta de atención para casos de violencia en entornos virtuales sea totalmente seguro, incluyente y libre de discriminación.
10. **Corresponsabilidad y respeto**: Promover una cultura de respeto, cuidado mutuo y cero tolerancia frente a la violencia.
11. **Justicia restaurativa:** Garantizar los derechos de las víctimas a la reparación y a la no repetición.
12. **Prohibición de represalias**: Prohibir cualquier acto adverso o retaliación en contra de la persona denunciante, testigos o participantes en el proceso, como consecuencia del ejercicio de su derecho a reportar situaciones de acoso, VSX o VBG-D. En este sentido, se considerarán represalias conductas como: la degradación, el hostigamiento, la desvinculación laboral, la afectación académica u otras acciones que generen perjuicio o intimidación.

Articulo 3°- Fuentes de interpretación. Cuando en el presente reglamento no se encuentre disposición aplicable al caso concreto, se acudirá a las normas que regulen casos o procedimientos similares y en su defecto, a los principios generales del derecho, la jurisprudencia y la doctrina.

CAPÍTULO II
Conformación de la Comisión de Equidad, Inclusión y Atención integral.

Conformación de la Comisión de Equidad, Inclusión y Atención integral.

Artículo 4°- Integrantes de la Comisión. La Comisión estará conformada por un docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (programa de Derecho) y un docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanas y Educación (programa de Psicología), quienes serán propuestos por la jefatura de equidad y/o los decanos de sus respectivas facultades, un estudiante de pregrado que será seleccionado a través de convocatoria y el jefe de la oficina de equidad e inclusión, quien hace las veces de secretario (a) técnico (a).

La jefatura de la Oficina de Equidad e Inclusión funge como Secretaría Técnica de la Comisión, es un miembro activo, con voz, pero sin voto, solo tendrá voto, salvo en los casos en que uno de los integrantes de la comisión se encuentre en alguna circunstancia que no le permita participar de esta, tales como (inhabilidad, enfermedad, falta temporal, entre otras).

Articulo 5°- Criterios de selección de la Comisión.

5.1 Selección del o la estudiante: se realizará a través de una convocatoria. La Oficina de Equidad e Inclusión será la encargada de recibir y gestionar los documentos de los y las postulantes.
Una vez recopiladas las postulaciones, se llevará a cabo un primer filtro, tomando en cuenta los siguientes criterios habilitantes:

- Ser estudiante activo/a y que esté cursando, como mínimo, el sexto semestre de un programa de pregrado de la Institución Universitaria de Envigado.
- El o la estudiante no puede tener ningún vínculo laboral con la institución. (estos criterios se deberán validar en el sistema AYRE).
- Ser mayor de edad.
- Contar con formación y/o experiencia en equidad e inclusión (demostrable con certificado).
- No estar incurso en procesos disciplinarios por temas relacionados y de conocimiento de la Comisión.
- No haber sido sancionado/a disciplinariamente.

Las hojas de vida de los y las estudiantes postulantes que cumplan con los criterios establecidos serán revisadas por la decanatura de la Comisión y la secretaría técnica. Estos evaluarán los perfiles aplicando un proceso estructurado que garantice transparencia y equidad en la selección. La evaluación considerará la experiencia laboral y/o formación complementaria y los conocimientos en violencias basadas en género, equidad e inclusión.
A partir de esta revisión, se conformará una terna de candidatos/as que será presentada al Comité de MIPG, para la selección final del o la representante estudiantil en la Comisión.
El Comité de MIPG, someterá a votación la elección final del o la representante estudiantil de la Comisión, teniendo en cuenta, los diferentes criterios, la hoja de vida y la entrevista final.

5.2 Selección del o la docente:

La Oficina de Equidad e Inclusión a través de la jefatura, solicitará a la decanatura de las facultades de Ciencias sociales humanas y Educación y de Ciencias Jurídicas y políticas de la Institución Universitaria de Envigado, un o una docente con formación y/o experiencia

en equidad e inclusión (demostrable con certificado) con participación activa con descarga en planes de trabajo.

Además, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- No estar incursos en procesos disciplinarios por temas relacionados y de conocimiento de la comisión.
- No haber sido sancionados disciplinariamente.
- No contar con antecedentes penales relacionados con VBG-D-D o VSX.
- No encontrarse dentro del Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).

La jefatura de la Oficina de Equidad e Inclusión funge como Secretaría Técnica de la Comisión, es un miembro activo, con voz, pero sin voto; solo tendrá voto, salvo en los casos en que uno de los o las integrantes de la comisión se encuentre en alguna circunstancia que no le permita participar de esta, tales como (inhabilidad, enfermedad, falta temporal, entre otras).

Articulo 6°- Suplencias

Los y las integrantes de la Comisión no contarán con suplentes.

Artículo 7°- Vacantes

En caso de vacancia de alguno/a integrante de la Comisión, la Secretaría Técnica solicitará la designación de nuevos integrantes a las facultades correspondientes. En el caso particular del/la estudiante, se procederá a realizar una nueva convocatoria con lo establecido en los criterios de selección.

Artículo 8°- Invitados

La Comisión, podrá convocar para las sesiones, a integrantes de la comunidad institucional, a expertos/as temáticos, o a aquellas personas que consideren necesarias para el desarrollo de los temas a tratar. Estas personas invitadas podrán ser consultadas en la sesión para aportar elementos que contribuyan a la toma de decisiones.

Los y las integrantes de la Comisión determinarán si las personas invitadas participaran en toda la sesión o sólo en una parte de esta.

CAPÍTULO III

Derechos y deberes de los y las integrantes de la Comisión

Articulo 9- Derechos

Son derechos de los y las integrantes de la Comisión:

1. Tener voz y voto (salvo la Secretaria Técnica).
2. Hacer uso de la palabra, cuando lo estime necesario.
3. Conocer y recibir información de todas las actuaciones de la Comisión.
4. Tener acceso a los datos y documentos necesarios para el ejercicio de sus funciones a través de la Secretaría Técnica.
5. Representar a la Comisión por delegación de ésta. (precisar la representación)

Artículo 10°- Deberes

Son deberes de los y las integrantes de la Comisión:

- Asistir a todas las sesiones de la Comisión y participar en sus decisiones.

- Poner en conocimiento a la Comisión, las circunstancias que, de conformidad con la ley, constituyan causal de impedimento para intervenir en la discusión o en la decisión de asuntos de competencia de este.
- Hacer parte de las acciones que se generen con el propósito de desarrollar las actividades encomendadas por la Comisión.
- Presentar de forma oportuna los informes de la Comisión que le sean asignados.
- Guardar absoluta reserva sobre la información y documentos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
- Informar sobre las inhabilidades, prohibiciones e incompatibilidades y sanciones de las que pudiera ser sujeto/a, previstas en la ley 80 de 1993 y demás normas que la modifiquen o la sustituyan de conformidad con la ley 1952 de 2019.
- Cumplir con el presente reglamento.

CAPÍTULO IV

De las funciones de la Secretaría Técnica de la Comisión

Articulo 11°- Funciones

13. Conforme a lo estipulado en la Ruta de prevención, detección, protección y atención del acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación, se deben de atender las denuncias como primer respondiente y ponerlas en conocimiento de la Comisión.

14. FASE	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIONES INSTITUCIONALES	RESULTADO ESPERADO
1. Recepción del caso	Instancia designada por Rectoría (Oficina de Equidad e Inclusión o Comité Técnico de VBG-D-D)	Recepción del reporte de queja o denuncia a través de los canales institucionales establecidos. Registro confidencial del caso. Activación inmediata en situaciones de riesgo vital. Envío de los formatos de confidencialidad y queja a la persona afectada.	Caso formalmente activado y debidamente documentado.
2. Análisis y tipificación	Comité Técnico de Prevención y Atención de VBG-D-D	Evaluación integral del contexto, análisis de la gravedad de los hechos y determinación de la competencia institucional, con el fin de definir la activación de la ruta de atención interna y/o externa correspondiente. Establecer si el caso es de carácter administrativo.	Clasificación del caso y determinación de la ruta correspondiente.
3. Medidas inmediatas de protección	Bienestar Institucional / Oficina de Equidad e Inclusión. Rectoría. Talento Humano-Decanos	Implementación de ajustes académicos, laborales o administrativos; restricción de contacto y adopción de medidas preventivas.	Garantía de seguridad y prevención de la revictimización.
4. Actuación interna	Bienestar Institucional / Oficina de Equidad e Inclusión. Rectoría.	Apertura del proceso disciplinario, cuando haya lugar. Garantizar el debido proceso conforme a la normativa interna vigente.	Decisión motivada conforme al régimen institucional.

14. FASE	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIONES INSTITUCIONALES	RESULTADO ESPERADO
	Talento Humano-Decanos		
5. Remisión a entidades externas competentes	Bienestar Institucional Comité Técnico de VBG-D-D. Fiscalía-Procuraduría-Personería- Casa de la mujer	Orientación y acompañamiento ante autoridades externas competentes cuando el caso lo requiera.	Activación de los mecanismos estatales de protección.
6. Seguimiento y cierre	Comité de Inclusión y Asuntos de Género	Seguimiento psicosocial, verificación del cumplimiento de medidas adoptadas y acciones orientadas a la prevención de la no repetición. Elaboración de informe anual.	Prevención de la no repetición y/o restablecimiento de derechos.

15. Solicitar a quien corresponda, un informe con criterios profesionales, siempre que la persona denunciante haya aceptado el acompañamiento. Este informe deberá determinar si el caso se configura como una vulneración de VBG-D-D y recomendar las acciones institucionales pertinentes para mitigar la situación, y deberá remitirse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de la atención.
16. Convocar a sesiones de la Comisión.
17. Recibir y poner en conocimiento las comunicaciones, peticiones, quejas, denuncias, y demás asuntos dirigidos a la Comisión.
18. Mantener la debida y oportuna información y comunicación entre la Comisión, y los/las integrantes de la comunidad académica, en relación con los actos de la Comisión.
19. Proyectar los comunicados y las comunicaciones de la Comisión.
20. Elaborar la carpeta de cada caso con sus respectivos formatos de acuerdo con el procedimiento adelantado, así como los anexos de este.
21. Dirigir la discusión de las sesiones y proponer las votaciones.
22. Elaborar las actas de las sesiones de la Comisión.
23. Expedir las certificaciones de las decisiones de la Comisión en caso de requerirse.
24. Expedir las certificaciones de los integrantes de la comisión por la participación en ésta.
25. Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento.
26. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por los y las integrantes de la Comisión.

Artículo 12°- De las funciones de la Comisión

1. Revisión y clasificación de casos:
   - Analizar cada caso recibido y clasificar preliminarmente el presunto tipo de VBG-D-D.
   - Seguir los lineamientos estipulados en la Ruta de prevención, detección, protección y atención del acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación para saber de qué manera remitir el caso y conocer cuáles son las medidas de acompañamiento que deben implementarse.
   - Este procedimiento deberá realizarse en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles.
2. Remisión del caso a la autoridad competente:
   - Si el presunto agresor es un/a integrante de la comunidad universitaria (docente, estudiante, o egresado/a, administrativo, contratista, directivo), la

Comisión evaluará el caso y, si lo considera meritorio, lo remitirá a la autoridad competente, ya sea interna o externa, para que se tomen las acciones correspondientes.

3. Convocatoria y sesiones:
   - Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias para el análisis y gestión de casos.
   - Garantizar la participación de los/las integrantes en el proceso de toma de decisiones.
4. Seguimiento y acompañamiento:
   - Realizar seguimiento a los casos remitidos para verificar la implementación de las medidas recomendadas.
   - Coordinar con las dependencias responsables para asegurar que la atención brindada sea adecuada y efectiva.
5. Comunicación y documentación:
   - Recibir, gestionar y archivar las quejas o denuncias y documentos relacionados con cada caso.
   - Mantener un canal de comunicación con la comunidad universitaria sobre las actuaciones de la Comisión.
   - Elaborar informes y actas sobre las decisiones y procedimientos llevados a cabo.
6. Articularse con entidades u organizaciones externas para la atención de casos, cumpliendo toda la normatividad relacionada con la protección de datos.
7. Asistir a las reuniones convocadas y encuentros ordinarios.
8. Ajustes académicos: Si la persona presuntamente victimizada es estudiante y el/la presunto/a agresor/a un docente, coordinador/a o compañero/a de estudio; la presunta víctima podrá solicitar como medida provisional la aplicación de una o varias de las siguientes medidas o la Comisión podrá recomendarlas de oficio:
   - Cambio de curso o de grupo.
   - Segundo calificador de exámenes o actividades académicas.
   - Otras que se consideran pertinentes y aplicables al caso.

   La Comisión evaluará la pertinencia de la aplicación de la medida, considerando circunstancias de modo, tiempo y lugar; de determinarlo procedente, oficiará al decano/a para que se proceda en ese sentido.

9. Agotadas las acciones recomendadas por la Comisión, en reunión de seguimiento ordinaria, se informará por parte de la Secretaría Técnica lo sucedido, ante lo cual se procederá por parte de la Comisión a determinar si se requieren otras acciones o se cierra el caso.

CAPÍTULO V

Sesiones de la Comisión

Artículo 13°- La Comisión, se reunirá ordinariamente para dar seguimiento a los casos de forma ***periódica mensual*** con el propósito de verificar que se hayan aplicado los procedimientos respectivos de acuerdo con el tipo de caso. Y de forma extraordinaria a demanda del servicio, para la revisión del caso por parte de la Comisión.

Las sesiones de la Comisión generalmente serán presenciales, sin embargo, podrán realizarse sesiones ordinarias o extraordinarias, de manera virtual, con el uso de los mecanismos tecnológicos con que la institución cuente para el efecto.

Artículo 14°- La convocatoria a las sesiones ordinarias de la Comisión, se realizará con al menos ocho (8) días de antelación a la celebración de la sesión. La convocatoria a las sesiones extraordinarias se hará con al menos un (1) día de antelación. Para el efecto, se utilizará el medio de comunicación más expedito (**cuál)** y efectivo con que cuente la Institución Universitaria de Envigado. En todo caso se notificará la fecha, hora y lugar, si es presencial, o el medio por el cual se desarrollará, tratándose de una sesión virtual.

Artículo15° - Impedimentos y Recusaciones: Cuando se presente alguna situación que genere conflicto de intereses entre algún caso y algún/a integrante de la Comisión, éstos deberán declararse impedidos para participar y tomar decisiones dentro del mismo. Del hecho se debe dejar constancia en el acta y el/la integrante abandonará su puesto mientras se cierra el caso.

TÍTULO II

Artículo 16°: VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

La Violencia Basada en Género (VBG-D)

Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida privada o pública.

La violencia basada en género (VBG-D) se sustenta en estereotipos, roles y expectativas respecto a lo que los hombres y las mujeres “deberían ser”. Este tipo de violencia puede manifestarse como delitos sexuales, violencia intrafamiliar, la violencia en línea e incluso feminicidios, entre otros delitos.

La investigación de estas conductas delictivas debe ceñirse al estándar de la debida diligencia de acuerdo con los tratados internacionales y garantizar la no repetición.
La violencia contra las mujeres es la máxima expresión de la discriminación y la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres y la fehaciente violación a los derechos humanos que ello representa (Comité Cedaw, 1992, núm. 6 y7)..

Estas prácticas tienen su base en las diferencias de poder entre hombres y mujeres, y se fundamentan en los roles, estereotipos y creencias que desvalorizan lo femenino.

El término violencia de género viene cobrando importancia gracias a diferentes luchas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos y por la necesidad de visibilizar las diferentes vulneraciones de las que son víctimas las mujeres.

Por lo anterior, de manera conceptual se presenta una definición de violencia de género de manera amplia que incluye otras manifestaciones, motivaciones y posibles víctimas; y dentro de esta específicamente la violencia contra las mujeres, haciendo la claridad que en la literatura comúnmente entidades y autores que se referencian usan los dos conceptos violencia de género y violencia contra la mujer
como sinónimos.

Analizar la violencia a través de un lente de género no significa que se miren las mujeres y se olviden a los hombres, ni tampoco, trata de mirar la situación desde una perspectiva de víctimas y victimarios. Al contrario, el lente de género permite enfocar las cambiantes

relaciones de poder entre hombres y mujeres y las diferentes y también cambiantes, representaciones de la identidad de ambos en un contexto de violencia.

Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia

Esta Ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

CAPÍTULO VI

DEFINICIONES

Articulo 19°- Definiciones: con el fin de comprender de mejor manera este instrumento se hace necesario traer definiciones de las diferentes temáticas que debe conocer la Comisión.

Tipos de Violencia sexual y por motivos de género: a continuación, se citan los diferentes tipos de violencias sexuales que recopila el Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia basada en género y violencia sexual en la Universidad de Antioquia.

Delito	Conducta
Abuso sexual	Tiene que ver con el aprovechamiento, por parte del agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima. Estas circunstancias pueden ser del orden de la "superioridad manifiesta" o las relaciones de autoridad dadas por la edad (Ejemplo, adulto agresor, víctima menor de 14 años); poder o autoridad (Ejemplo, jefe, maestro, médico, sacerdote, pastor, funcionario público, militar, etc.); incapacidad física o psicológica de la víctima, entre otras.
Acoso sexual	Cualquier comportamiento físico o verbal, realizado bien sea por medios físicos o virtuales, a través del cual se persiga, hostigue o asedie a una persona, con fines sexuales no consentidos, entre los cuales se encuentran: − Acoso físico. Contactos o acercamientos físicos no deseados ni consentidos, los cuales incluyen rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografías y vídeos sin consentimiento. − Acoso verbal. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido, ruidos, silbidos, jadeos de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales. − Acoso virtual. Difusión de fotos, videos o mensajes por redes sociales, apps, medios de comunicación o cualquier

	otro medio virtual, realizado sin consentimiento claro y expreso de la otra persona, así como la realización de comentarios de connotación sexual. − Acoso visual/gestual. Miradas lascivas, gestos obscenos o signos con las manos u otras partes del cuerpo que tengan connotación sexual.
Acoso sexual violento	Es aquel que se ejerce sobre otra persona sin su consentimiento y que implica acciones de índole sexual distintas a la penetración, por ejemplo, a través de caricias, tocamientos, besos o manoseos no consentidos.
Hostigamiento sexual	Es el ejercicio de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y ejercidas en relaciones de subordinación, de manera particular, en los ámbitos escolar y laboral. Estas incluyen conductas como la extorsión y el chantaje para la obtención de mejoras en las condiciones académicas o laborales.
Acceso carnal violento	Acción de someter a una persona a la voluntad de un agresor, aprovechándose de la impotencia e indefensión de la víctima, sometiéndola a actos sexuales sin su consentimiento. El delito por acceso carnal violento se efectúa cuando una persona –con intención de hacer daño a otra persona– penetra con el miembro viril u otros objetos a otra persona de cualquier sexo ya sea por vía anal, vaginal u oral, de manera forzada, produciéndose el coito o un equivalente anormal del mismo.
Violación sexual	La Organización Panamericana de la Salud -OPS-, define la violación sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no deseado, como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona.
Violencia sexual correctiva	Es una de las manifestaciones más extremas de la violencia por prejuicio, en el que una persona es víctima de violencia sexual en razón a su orientación sexual real o percibida e identidad de género, buscando que se “corrija” la orientación sexual de la persona o se consiga que “actúen” de acuerdo al mandato cultural construido alrededor del género.
Violencia sexual informática	Es la que se presenta a través de medios informáticos, redes sociales, correos electrónicos, fotos, telefonía móvil, juegos online, entre otros espacios que vía Internet suponen un alto tráfico de información privada y confidencial y se presenta así: - Grooming: Es el conjunto de estrategias que usa una persona a través de la red, consiguiendo el control sobre los menores o de personas en estado de indefensión, con la finalidad de obtener imágenes o favores de tipo sexual. − Ciberbullying: Es el acoso entre personas, mediante el uso de las nuevas tecnologías, sobre todo a través de los móviles, de los chats y de las redes sociales. Esta persecución consiste en ridiculizaciones públicas, revelación de datos íntimos, injurias, suplantación de identidad, fotos trucadas, insultos, amenazas, robo de contraseñas. Este tipo de acoso está relacionado con el sexting cuando para burlarse y acosar se utilizan imágenes de tipo sexual que han circulado. También supone una forma de violencia sexual cuando en el inicio hay un rechazo ante una petición sexual o amorosa del acosador. − Sexting: Consiste en el envío de contenidos de carácter sexual (principalmente fotografías y/o videos) que son producidos generalmente por el propio remitente a otras personas por medio de teléfonos móviles y redes sociales sin que haya mediado un acuerdo previo frente al envío. − Sextorsión: Cuando se exigen sumas de dinero o favores sexuales o cualquier tipo de coacción o chantaje a una persona a través de la red mediante el uso de las nuevas tecnologías, móviles,

	chats y/o de las redes sociales con la publicación de los contenidos de carácter sexual.
Proxenetismo	Conductas cuyo rasgo común es el aprovechamiento con fines personales o lucrativos del acto sexual de un tercero, al cual se induce o constriñe.

Tabla tomada de: Universidad de Antioquia. (2023). *Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia basada en género y violencia sexual en la Universidad de Antioquia*. https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f9acfe1f-a888-497f-a6ef-21daad649b44/Protocolo+Ruta+Violeta_Versi%C3%B3n+14+de+febrero+2023.pdf?MOD=AJPERES&CVID=oph8ABW

Tipos de Violencia:

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.

Violencias basadas en género: son todas aquellas acciones u omisiones, individuales, institucionales o colectivas, ejercidas contra una persona o grupo de personas por razón de su género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, o que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a los sectores sociales LGBTIQ+, que se inscriben en relaciones de poder y estructuras de desigualdad basadas en género, y se sustentan en estereotipos, prejuicios y normas de género hegemónicas, y que tienen como resultado, fundamento, o finalidad causar daño, sufrimiento o menoscabo de sus derechos humanos, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, académica, digital o institucional, y pueden verse agravadas por la concurrencia de otros factores de opresión y discriminación, tales como la pertenencia étnica, la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad o el territorio.

Violencia estructural: Forma de violencia que se produce a partir de las condiciones de vida desiguales que se dan socialmente y que generan injusticias, marginación y subordinación en aquellos grupos sociales desfavorecidos. Desde una perspectiva de género, la violencia estructural hacia las mujeres [y sujetos con orientación sexual o identidad de género no hegemónica se expresa en la división sexual del trabajo, en la propiedad y los salarios que se muestran desiguales, en la feminización de la pobreza, y principalmente en la estructura del poder y la toma de decisiones, que se encuentra sesgada a favor de los hombres**.**

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.

Violencia laboral: “Se produce en el ámbito de trabajo y se expresa en acciones u omisiones sistemáticas y persistentes que afectan el desarrollo laboral (…). La violencia laboral puede ser vertical, cuando se ejerce por personas con distintos puestos de jerarquía, u horizontal, cuando la ejercen personas con el mismo nivel de jerarquía, y puede consistir en acciones centradas en las características o habilidades de la víctima o en formas de violencia sexual, como el acoso u hostigamiento sexual”. Incluye, asimismo, 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.

Violencia simbólica: "Es el conjunto de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos, imposiciones familiares, educativas, ideológicas, sociales, económicas, políticas, culturales, estéticas y religiosas que generan, transmiten, reproducen e institucionalizan, de manera directa o indirecta, desigualdad, dominación y discriminación estructural hacia las mujeres en toda su diversidad, naturalizando la subordinación de éstas últimas. Lo anterior, hace difícil percibir esa clase de violencia pese a su impacto y materialización a través de los estereotipos de género que refuerzan las relaciones desiguales de poder"3.

Violencia cibernética o digital: "Se producen mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación como páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, entre otras. (…) Cuando se exponen, distribuyen, difunden, comercializan, ofertan, intercambian o comparten imágenes, audio o videos de contenido sexual de una persona sin su consentimiento, lo que constituye un delito contra su intimidad sexual. También se considera violencia digital a cualquier conducta que dañe la intimidad, la imagen, la privacidad o la dignidad y que se realice a través de estas tecnologías".

Violencia perpetrada por personal docente/administrativo/pares: Actos y omisiones centrados en la discriminación, reproducción de la división sexual del trabajo y abuso de poder.

Violencia en el entorno escolar: Actos en espacios públicos y semipúblicos aledaños, o redes sociales, que vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres.

Violencia física: Consiste en causar daño físico a una persona, empleando cualquier tipo de fuerza física contra ella, así como puede ser empujándola, golpeándola, denegándole atención médica o ayuda inmediata, obligándola a consumir alcohol o drogas. También puede constituir daños a la propiedad.

Violencia verbal: Se produce cuando una persona emplea un lenguaje violento, degradante, discriminatorio o soez hacia otra persona o grupo, mediante expresiones como indirectas, comentarios, burlas o chistes de carácter machista, misógino, homófobo, racista, xenófobo, aporofóbico o clasista. Asimismo, la violencia verbal puede manifestarse a través del menosprecio —en privado o en público—, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o sus familiares, así como mediante expresiones denigrantes dirigidas a sus seres queridos o aspectos como su vestimenta, forma de actuar o de expresarse.

Violencia de pareja o familiar: Hechos de violencia que se presentan en los entornos educativos como extensión de la violencia doméstica

3 Organización de los Estados Americanos (OEA). (2023). Declaración regional sobre la erradicación de los estereotipos de género en los espacios públicos que se traducen en violencia simbólica y violencia política contra las mujeres por motivos de género. https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Violencia%20Simbolica.pdf

Acoso verbal: Comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociados al aspecto físico, invitaciones a salir no deseadas, ruidos, silbidos, jadeos**.**

Violencia Sexual: La violencia sexual es cualquier acto, conducta o interacción de carácter sexual que se realiza sin el consentimiento libre, informado y voluntario de la persona, o mediante el uso de la fuerza, la coerción, la intimidación, el engaño o el abuso de poder. Desde un enfoque jurídico y de derechos humanos, la violencia sexual implica la vulneración de la autonomía, la dignidad y la integridad física y psicológica de la persona. No se limita únicamente al acceso carnal forzado, sino que abarca una amplia gama de conductas. Como veremos a continuación**.**

Violencia académica: es toda acción, omisión o práctica ocurrida en contextos académicos, investigativos y de proyección social que, abusando de una posición de poder o aprovechando relaciones desiguales dentro de la comunidad académica, vulnera la dignidad, integridad, libertad o derechos de una persona y afecta su permanencia, participación, bienestar o desarrollo formativo, tales como la negación injustificada de oportunidades académicas, apropiación indebida de la producción intelectual con sesgo de género, la imposición de cargas o sanciones desproporcionadas por razones de género, identidad u orientación sexual, el uso de contenidos o prácticas pedagógicas estigmatizantes o discriminatorias, o la utilización del poder académico para coaccionar, silenciar o ridiculizar a estudiantes o colegas.

Violencia en primer orden: es aquella agresión, amenaza, represalia o afectación directa ejercida contra la persona que vive o denuncia una situación de violencia.

Violencia de segundo orden: es toda agresión, amenaza, represalia, hostigamiento o afectación dirigida contra personas que apoyan, acompañan, defienden o intervienen en favor de quien ha vivido una situación de violencia, buscando castigar o desalentar la solidaridad y la denuncia, incluyendo actuaciones disciplinarias, académicas o administrativas que tengan por objeto intimidar o sancionar a defensoras, colectivas, representantes estudiantiles, personal de bienestar o todo aquel que cumpla funciones de acompañamiento.

Violencia institucional: es toda acción u omisión ejercida desde instituciones públicas o privadas, o por personas que actúan en su nombre, que vulnera derechos, discrimina, revictimiza, limita el acceso a la justicia, niega servicios o reproduce relaciones de desigualdad y abuso de poder, incluyendo la inacción, la respuesta meramente formal, la obstaculización de denuncias, la ausencia de rutas efectivas o el uso de procedimientos disciplinarios para silenciar o desacreditar a quienes denuncian violencias basadas en género, lo cual genera responsabilidad institucional en los términos del deber de la debida diligencia reforzada.

Violencia por prejuicio: es aquella forma de violencia ejercida contra una persona o grupo debido a ideas preconcebidas, estereotipos, rechazo o discriminación basados en características reales o percibidas de su identidad, condición o pertenencia social.

Violencia política por razón de género: se entiende por violencia política contra las mujeres y/o por razones de género, como toda acción, conducta u omisión realizada de forma directa o a través de terceros, en espacios académicos, administrativos, sindicales, estudiantiles o comunitarios de la institución, que basada en elementos de género cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres o a personas con identidades de género no hegemónicas, y que tenga por objeto o resultado menoscabar, restringir, impedir, desestimular, dificultar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos de participación, representación y liderazgo en órganos colegiados de gobierno, instancias académicas, organizaciones estudiantiles, asociaciones de egresados, sindicatos, colectivos y demás espacios de deliberación y toma de decisiones de la comunidad educativa.

CAPÍTULO VII

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Para prevenir las VBG-D-D en la institución, se propone incorporar una serie de acciones y estrategias focalizadas a fomentar el respeto, la tolerancia y el pensamiento crítico.

- Realizar procesos formativos sobre equidad de género y diversidad, abiertos a la comunidad universitaria que sean periódicos y de interés colectivo.
- Garantizar inducciones obligatorias para todos los públicos que pertenezcan a la institución.
- Divulgar, de manera permanente, la Ruta de prevención, detección, protección y atención del acoso sexual y violencias basadas en género y discriminación, por los medios institucionales.
- Evaluar, de forma periódica, la eficacia del protocolo estipulado para prevenir y combatir VBG-D-D.
- Propiciar escenarios de participación y diálogo relacionados con equidad de género y diversidad.
- Fomentar proyectos de investigación relacionados con VBG-D-D, equidad de género, diversidad, participación femenina, feminismos, entre otros temas a fines a la eliminación de la desigualdad y la violencia misógina.
- Estimular la participación femenina y sujetos diversos en eventos institucionales, instancias participativas y grupos o semilleros de investigación.
- Crear programas de mentoría y empoderamiento de las mujeres y sujetos diversos para alcanzar puestos de liderazgo.
- Permitir la recopilación y el intercambio de datos sobre la participación femenina en las instancias de poder político y económico.
- Incentivar la incursión de las mujeres y sujetos diversos en las áreas STEM.

CANALES

Para la recepción del caso se dispondrán de los siguientes canales institucionales:

Canal Físico: atención directa en la Oficina de Bienestar, Equidad e Inclusión, en un espacio dispuesto para la escucha, que garantice privacidad y accesibilidad. Horario de atención de 7:00am a 12m y de 13:00 horas a 17horas.

Canal Virtual: Línea 604 3391010 ext. 1424 o correo institucional habilitado. equidadeinclusion@iue.edu.co 24horas.

QR registrado en el micrositio y en la campaña divulgada en redes y en las E-card circulantes en la Institución