

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

## I. CONSIDERANDO

Que el Politécnico Gran Colombiano, como establecimiento de educación superior, reconoce la responsabilidad que tiene con la sociedad para erradicar la violencia basada en el género (VBG) y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación de las personas en el entorno académico.

Que en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Politécnico Gran Colombiano ha declarado que es una institución educativa respetuosa de las diferencias individuales en cuanto al género, condiciones socioeconómicas, filiación política o religiosa y preferencia sexual y por lo tanto sus prácticas de admisión son incluyentes y promueven activamente la inclusión en el marco de las posibilidades y restricciones de su diseño institucional.

Que también a través del PEI la institución expresa que es consciente de los retos que representa atender a una población estudiantil diversa en edad, historia de vida, nivel de ingreso y antecedentes educativos.

Que para superar estos retos y para garantizar que los estudiantes durante su proceso formativo cuenten con un entorno incluyente, respetuoso de los derechos humanos y garante de la igualdad en el entorno académico, es necesario establecer unos lineamientos institucionales específicos para la prevención, detección y atención de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación de las personas, así como el establecimiento de rutas de acción internas y externas para la atención de casos identificados al interior de la Institución.

### Marco normativo:

**Constitución Política de Colombia de 1991**, artículos 7° El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana., 13° libertad e igualdad ante la ley, 16° derecho al libre desarrollo de su personalidad, 41° fomento de prácticas democráticas, 67° la educación como un derecho y un servicio público, 69° autonomía universitaria, 70° promoción y fomento del acceso a la cultura en condiciones de igualdad y dignidad.

**Ley 30 de 1992**, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, en su artículo 4° señala que: La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

**Ley 1146 de 2007**, relacionada con las normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

**Ley 1257 de 2008**, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1273 de 2009**, por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado "de la protección de la información y de los datos" y se preservan integralmente los sistemas que utilicen las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras disposiciones [Ley de Delitos Informáticos].

**Ley 1482 de 2011**, Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. [Garantiza la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación].

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

**Ley 1542 de 2012**, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

**Ley 1620 de 2013**, por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

**Ley 1719 de 2014**, Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1761 de 2015**, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio, como delito autónomo y se dictan otras disposiciones [Ley Rosa Elvira Cely].

**Ley 1773 de 2016**, con la cual se modifica la ley 599 de 2000 y 906 de 2004, y crea un delito autónomo para las lesiones con ácido u otros agentes químicos [Ley Natalia Ponce de León].

**Documento Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva**, Ministerio de Educación Nacional.

**Documento Lineamientos, Política de educación superior inclusiva**, Ministerio de Educación Nacional, 2013.

**Documento Índice de inclusión para la educación superior (INES)**, Ministerio de Educación Nacional.

**Resolución 014466 del Ministerio de Educación Nacional** por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1979.

**Conferencia mundial de derechos humanos**, Organización de las Naciones Unidas, 14 a 25 de junio de 1993, Viena (Austria), ratificada por 171 Estados.

**Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**, Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General, febrero de 1994.

**Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer**, (Convención de Belem do Para), Organización de los Estados Americanos, diciembre de 1995.

**Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial**, Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1965.

**Principios de Yogyakarta**. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

**2. ÁREA DE EMISIÓN:** Oficina de Inclusión

### 3. ACUERDA

#### Artículo 1. Objetivo

Establecer los mecanismos por los cuales la Institución asume el compromiso con los estudiantes y con los grupos de interés para ofrecer un entorno libre de acoso, discriminación, maltrato o violencia durante el proceso formativo de los estudiantes, así como en las dinámicas diarias de los demás integrantes de la comunidad académica, dentro y fuera de la Institución, como una forma de aportar a la construcción de una sociedad basada en los valores del respeto, tolerancia, la libertad y el fomento de la equidad de género en las diferentes instancias académicas y administrativas de la institución.

#### Objetivos específicos:

- Definir **los lineamientos para la generación de estrategias** institucionales para la prevención, mediante acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a las de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación de las personas; programación de eventos institucionales para prevenir las VBG o de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación.
- Establecer el **esquema institucional para detección** de casos de de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación a las personas.
- Establecer **las rutas para la atención integral** de salud física y mental a las personas víctimas de de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación.
- Definir el **esquema de seguimiento** a casos de de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación a las personas, mediante la creación de indicadores y sistemas de recolección de información.
- Establecer los **indicadores de cumplimiento** de las acciones y objetivos definidos por áreas para el fomento de la equidad de género a nivel institucional

#### Artículo 2. Alcance

La estrategia institucional para el fomento de la equidad de género está dirigida a todos los integrantes de la comunidad universitaria, entendida como directivos, profesores, estudiantes, colaboradores, proveedores y todos aquellos identificados como grupos de interés de la Institución, sin ningún tipo de discriminación.

La ruta establecida para la detección, atención y prevención de casos de VBG se activará cuando las conductas de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación se presenten en cualquier instalación universitaria (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la Institución), en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Institución o en representación de esta. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la Institución, siempre que la persona victimizada pertenezca al estamento estudiantil, profesoral o administrativo.

Igualmente, aplica a particulares que sufran algún tipo de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación, mientras se encuentren en las instalaciones o vehículos de la Institución.

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

#### 4. Artículo 3 -Divulgación y Publicación.

Por el alcance otorgado al presente documento y por la relevancia de los asuntos que regula debe ser dado a conocer a la comunidad universitaria a través de los sistemas institucionales de información, por la página web y por medio de actividades de socialización. Los protocolos, las estrategias y los eventos de promoción podrán ser divulgados a través de redes sociales, plataformas de comunicación y cualquier medio que se considere idóneo para llegar a la población de interés.

#### 5. Artículo 4 -Articulación de la estrategia con lineamientos institucionales.

La estrategia se articula con: i) La Política de ética y buen gobierno, ii) Reglamento académico y disciplinario, iii) Reglamento de profesores, iv) Reglamento interno de trabajo, v) Política de inclusión, vi) Política de Bienestar Universitario y con el Proyecto educativo institucional.

#### Artículo 5. Definiciones

1. **Anamnesis:** Interrogatorio realizado por parte del Servicio de Salud o CEP con el fin de obtener la información requerida que sirva para efectuar una integración diagnóstica.
2. **Violencias basadas en género:** Todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción, producido en la vida pública o en la privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres.
3. **Violencia sexual:** la OMS y OPS (2003) definen la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona". Es necesario aclarar que no todas las formas en que se manifiesta la violencia sexual son delitos, aunque la mayoría de ellas han sido recogidas por el Código Penal Colombiano. Partiendo de esta definición y del marco normativo internacional y nacional de los derechos humanos es posible definir los subtipos, formas o modalidades en que se presenta la violencia sexual así: violación/asalto sexual; abuso sexual; explotación sexual; trata de personas con fines de explotación sexual; explotación sexual de niñas, niños y adolescentes; acoso sexual; violencia sexual en el contexto del conflicto armado.
4. **Violación/asalto sexual:** Definido por la OPS como "cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona. En la legislación colombiana la violencia es la característica primordial de los delitos contenidos en el capítulo "De la Violación" del Código Penal. En este sentido, la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia establece que, para efectos de los delitos contra la libertad sexual, se entiende por violencia la fuerza, el constreñimiento, la presión física o psíquica -intimidación o amenaza que "el agente despliega sobre la víctima para hacer desaparecer o reducir sus posibilidades de oposición o resistencia a la agresión que ejecuta. A partir de lo mencionado, la violación es una forma de violencia sexual en la que el agresor utiliza la fuerza o la amenaza de usarla como mecanismo para realizar cualquier tipo de acto sexual con la víctima. En la violación, las víctimas pueden ser de cualquier edad o sexo, puesto que lo que la determina es el mecanismo utilizado por el agresor para someter a la víctima. El Código Penal incluye en el mencionado capítulo "De la Violación" conductas tales como: el acceso carnal violento, los actos sexuales violentos y el acceso carnal o el acto sexual cometido sobre una persona a la que el agresor ha puesto en una situación de incapacidad de resistir el acto (a través del uso de narcóticos, golpes, entre otros, que lleven a la víctima a perder el conocimiento o no comprender lo que ocurre a su alrededor).
5. **Discriminación:** Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios debido a su género, sexo u orientación sexual, discapacidad, raza o cualquier condición de vulnerabilidad de acuerdo con el enfoque diferencial de derechos.
6. **Discriminación racial:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento,

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

7. **Cadena de custodia:** Conjunto de procedimientos encaminados a asegurar y demostrar la autenticidad de los elementos materiales probatorios y evidencia física. Está conformada, entonces, por los funcionarios y personas bajo cuya responsabilidad se encuentren elementos de convicción durante las diferentes etapas del proceso.
8. **Ofensa sexual:** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.
9. **Acoso sexual:** Acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.
10. **Violencia psicológica:** Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
11. **Violencia física:** Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.
12. **Violencia patrimonial:** Acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.
13. **OSD:** Objeto Social Diferente. Son instituciones cuyo **objeto social** no es la prestación de servicios de salud pero, por requerimientos propios de la actividad que realizan, habilitan servicios de salud, prestando servicios de baja complejidad y/o consulta especializada, sin incluir servicios de hospitalización ni quirúrgicos.
14. **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
15. **Pornografía no consentida:** En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material.
16. **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
17. **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.
18. **Abuso sexual:** Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva.
19. **Inducción o constreñimiento a la explotación sexual:** Incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento.
20. **Feminicidio:** Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.
21. **Enfoque diferencial de derechos:** Hace referencia a la atención de poblaciones con características particulares por género, orientación sexual, situación de discapacidad o raza teniendo en cuenta, respetando y valorando sus creencias, costumbres, valores y rasgos identitarios de manera que se entiendan sus necesidades, intereses y problemáticas y se aborden de manera pertinente.
22. **Violencia contra la mujer:** cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

<b>PROCESO:</b> <i>Extensión</i> <b>SUBPROCESO:</b> <i>Gestión de la Responsabilidad social</i>	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> <i>Acta 326 del Consejo de Delegados.</i>	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> <i>21 de marzo de 2024</i>	<b>Versión:</b> 1

23. **Discriminación contra la mujer:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
24. **Educación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos:** Es aquella orientada a formar personas capaces de reconocerse como sujetos activos titulares de derechos humanos, sexuales y reproductivos con la cual desarrollarán competencias para relacionarse consigo mismo y con los demás, con criterios de respeto por sí mismo, por el otro y por el entorno, con el fin de poder alcanzar un estado de bienestar físico, mental y social que les posibilite tomar decisiones asertivas, informadas y autónomas para ejercer una sexualidad libre, satisfactoria, responsable y sana en torno a la construcción de su proyecto de vida y a la transformación de las dinámicas sociales, hacia el establecimiento de relaciones más justas, democráticas y responsables.
  - a. **Acoso escolar o bullying:** Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.  
También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. El acoso escolar tiene consecuencias sobre la salud, el bienestar emocional y el rendimiento escolar de los estudiantes y sobre el ambiente de aprendizaje y el clima escolar del establecimiento educativo.
25. **Cyberbullying o ciberacoso escolar:** Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado.
26. **Acoso o intimidación directa:** actos abiertos, de frente; pueden ser físicos o verbales, psicológicos hacia la víctima. Ejemplo de estos son los golpes, patadas, empujones, esconder cosas, insultos, apodosos ofensivos o que molestan a la persona, decirle groserías, obligarlo a hacer las tareas de otro o a darle su dinero, burlarse de sus características físicas o personales (ser tímido o estudioso), su procedencia o forma de actuar.
27. **Acoso o intimidación indirecta:** hace referencia al aislamiento social y a la exclusión intencional. Este tipo de acoso se evidencia cuando un estudiante le pone un apodo a otro compañero, cuando se difunden chismes o rumores, cuando no se incluye a un compañero/a en el juego o en un trabajo en grupo.

**Artículo 6. Marco conceptual** (*acorde con la naturaleza del problema que aborda y atendiendo los problemas específicos encontrados en el diagnóstico y los aspectos sustanciales a los que se refiere el marco legal y los enfoques*)

**Artículo 7. Principios orientativos de la estrategia:**

Con base en los principios por los que se rige el Politécnico Gran Colombiano y los valores éticos, para los efectos de la presente estrategia se adoptan los siguientes principios:

1. **Universalidad:** entendida desde la concepción de brindar educación universal o integral, no solo para disciplinas o profesiones, sino para construir proyectos de vida con sentido, con un gran conocimiento del ser humano, de la persona en sí misma, de la historia, de la familia, de la naturaleza, del entorno, de la sociedad, del mundo en proceso de globalización y de la cultura en general.

2. **Integridad:** al concebir la educación como un proyecto social y cultural en un sistema de valores, con un proceso de formación para la autodeterminación del ser humano en libertad, y como uno de los medios indispensables para progresar en la igualdad de oportunidades.

3. **Equidad:** basada en los valores que hacen posible la convivencia y la comunicación civilizada, es decir, la justicia, la tolerancia y el respeto por la dignidad y los derechos de las personas.

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

**4. Responsabilidad:** sobre el compromiso de mantener la integración de su comunidad universitaria como un conjunto de individuos que, al interactuar y compartir sus conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, crecen en su autonomía y generan un ambiente de experiencias centradas en la ciencia y la cultura.

**5. Coherencia:** con el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social que como Institución de Educación Superior le confiere la ley y que adopta desde su postura misional.

**6. Accesibilidad:** educación de alta calidad que permita la incorporación de grupos sociales generalmente excluidos de la educación superior, que ofrezca diferentes modalidades de formación, presencial y virtual, a precios justos.

**7. Igualdad:** demostramos un trato justo e igualitario con todas las personas de nuestra comunidad educativa, sin importar su rango, nivel social, raza u otros. Respetamos la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores y les proporcionamos planes encaminados a su formación, promoción, crecimiento personal y profesional.

**8. Generosidad:** el servicio a nuestros estudiantes es la razón de ser de nuestro trabajo. Buscamos tener un conocimiento y entendimiento profundo de sus necesidades. Entregamos siempre lo mejor de nosotros mismos, sin escatimar tiempo y esfuerzo, con el fin de poder entender y solucionar las necesidades y los requerimientos de nuestros estudiantes. Mantenemos una actitud incondicional de total disponibilidad y hacemos más de lo que nuestros estudiantes y clientes internos esperan de nosotros.

**9. Amabilidad:** la cortesía y amabilidad caracterizan la forma como nos relacionamos con todas las personas con las que interactuamos. Realizamos nuestro trabajo con responsabilidad, aprecio y dedicación y hacemos sentir bien e importante a la gente con la que tenemos contacto. Sentimos que nuestro trabajo no es un trabajo más, sino la razón de ser de nuestro desarrollo, tanto profesional como personal.

**10. Solidaridad:** trabajamos en un ambiente amistoso con espíritu de colaboración. Apoyamos el trabajo de las demás personas y de las áreas. Confiamos en la buena fe de la gente y respetamos las ideas de todos los miembros del equipo. Somos solidarios al defender la identidad y la buena reputación del grupo ante terceros.

**11. Honestidad:** actuamos con integridad de manera coherente y correcta. Nos comportamos de forma ética, en busca de que lo que hagamos no afecte los intereses de las demás personas y de la Institución. Mantenemos un alto sentido de justicia y respeto por la verdad. Buscamos en todos nuestros actos transparencia.

**12. Libertad de pensamiento:** Entendida como la posibilidad de cambiar de opinión o de convicciones, así como la libertad de manifestar sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través de la enseñanza, las prácticas y diferentes actividades en el día a día institucional

**Artículo 7. Acciones institucionales para la prevención de violencias basadas en género** (*medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad; acciones y presupuesto el cual vincule acciones y responsabilidades en materia de prevención, identificación y atención de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación; donde se expresen los distintos niveles de responsabilidad y competencias de todos los actores; criterios y conceptos inequívocos de lo que significa episodios de violencia de género y sexuales. Se trata de identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, espacios frecuentes de ocurrencia, que le permitan a las IES tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad educativa. Finalmente, en el componente de atención, la definición de rutas tanto interna como externa de los casos es imprescindible en el protocolo)*

**Artículo 9. Esquema institucional para la detección** (*aquí se debe definir qué mecanismos generales se van a implementar para la detección de los casos: equipo a cargo, medio de contacto a disposición, competencias del equipo, funciones, responsabilidades, custodia de información etc; programación de encuestas, articulación con consultorio de psicología o jurídico por ej).*

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

**Artículo 10. Rutas para la atención integral (interna y externa)**

**Artículo 11. Modelo de seguimiento de casos** (sistema de seguimiento, acciones a realizar dentro del sistema de seguimiento a casos con indicadores y un proceso de sistematización de los casos para generar procesos de autoaprendizaje dentro de las instituciones)

**Condiciones Generales**

- a. Todas las personas involucradas en este proceso y con conocimiento de los casos deben firmar un acta de compromiso del manejo confidencial de la información.
- b. Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia.
- c. La confidencialidad, en el envío de remisiones o informes entre dependencias, debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad de la persona a quien va dirigida la comunicación.
- d. No se debe someter a la persona victimizada a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad.
- e. El Médico debe diligenciar la historia clínica a todo paciente visto por consulta prioritaria, víctima de presunta violencia sexual o de género, así como la ficha de notificación inmediata.
- f. Todo paciente de mediano y alto riesgo se debe remitir en ambulancia de atención básica o medicalizada de área protegida, en caso de que este servicio no esté disponible, se acude al servicio de emergencia público de la respectiva ciudad.
- g. Los registros médicos son confidenciales ya que hacen parte de la historia clínica de los pacientes y es un documento privado, de tipo técnico, clínico, legal obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos, notas de enfermería y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos de acuerdo con lo establecido legalmente.
- h. Para la recepción de quejas por violencias basadas en género o violencias sexuales, el Área de Salud, Consulta Externa Psicológica y Bienestar Universitario, o quien haga sus veces, deberá disponer de atención personal, telefónica y por correo electrónico, sin perjuicio de los otros medios que pueda implementar.
- i. Se deben diligenciar los siguientes documentos según sea el caso:
  - Formato - Traslado de Pacientes – Servicios de Salud
  - Ficha de notificación inmediata SIVIM
- j. Conforman el Comité de Prevención, detección y Atención Integral en asuntos de VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación, las cuales deben contar con un curso certificado en atención a víctimas de violencia sexual:
  - Representante de la oficina especializada (especialista en VBG y de cualquier tipo de agresión, maltrato o discriminación)
  - Médico



<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

- Enfermera Jefe
- Coordinador CEP
- Coordinador oficina de inclusión

## 6. ACTIVIDADES

### 13.1. Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS ASOCIADOS
<b>Etapa 1. Conocimiento del caso y atención de emergencia – Fuera de las instalaciones de la Institución</b>			
1. Identificar y dar a conocer el caso en el contexto de una actividad universitaria	Contactar a la persona responsable de la Institución organizador de la actividad.	Víctima del hecho de violencia basada en género o violencia sexual o cualquier otro tipo de discriminación/ Persona que conozca la situación	
2. Brindar atención primaria y de emergencia del caso	Asistir de manera inmediata al lugar de los hechos con el fin de asistir a la presunta víctima de quien existe sospecha de violación o presenta lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, de género o cualquier tipo de discriminación.  Identificar y proteger posibles medios de prueba tales como testigos, cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones de los testigos, garantizando la confidencialidad, siempre que se evidencie afectación física y/o mental.	Organizador del evento / Persona que conozca la situación	
D1: ¿La integridad física o mental de la víctima está en riesgo?	Si: Continuar con actividad 3. No: Continuar con la actividad 1 de la etapa 2.		
3. Contactar Atención de Emergencias	Llamar al servicio de área protegida o a la línea 123 con el fin de solicitar asistencia de emergencia para la víctima.  Continuar con la etapa 3.	Organizador del evento / Persona que conozca la situación	
<b>Etapa 1. Conocimiento del caso y atención de emergencia – Dentro de las instalaciones de la Institución</b>			
1. Identificar y dar a conocer el caso en el contexto de una actividad universitaria	Cuando la violencia o el evento de discriminación por razón de género, discapacidad, raza o condición de vulnerabilidad, se presente en espacios de la Institución y constituya una emergencia (situación latente o inminente de riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la persona victimizada o quien presencie los hechos, debe activar el Sistema de Atención de Emergencias de la respectiva sede, a través del personal de vigilancia más cercano,  Identificar y proteger posibles medios de prueba tales como testigos, cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones de los testigos, garantizando la confidencialidad, siempre que se evidencie afectación física y/o mental.	Víctima del hecho de violencia basada en género o violencia sexual o cualquier otro tipo de discriminación / Persona que conozca la situación	

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS ASOCIADOS
D1: ¿la integridad física o mental de la víctima está en riesgo?	<b>Si:</b> Continuar con actividad 2 <b>No:</b> Continuar con la actividad 1 de la etapa 2.		
2. Contactar Atención de Emergencias	Llamar al servicio de área protegida con el fin de solicitar asistencia de emergencia para la víctima.  Continuar con la etapa 3.	Personal de Vigilancia más cercano/ Persona que conozca la situación	
<b>Etapa 2. Prestación de Servicios de Consulta Externa brindados por la Institución</b>			
1. Ofrecer atención por los servicios de Consulta Externa o las unidades de apoyo brindados por la Institución	Ofrecer el servicio de salud, de psicología o y/o la oficina de inclusión de la Institución, como posibilidad para que la víctima pueda realizar sus controles médicos y psicológicos o recibir orientación psicopedagógica y psicosocial considerando el nivel de complejidad del CEP y Servicio de Salud como Objeto Social Diferente – OSD y el alcance de la oficina de inclusión.	Consultorio de psicología, servicios de salud y oficina de inclusión	
D1. ¿La víctima accede a tomar los servicios de consulta externa?	<b>Sí:</b> Continuar con la actividad 2. <b>No:</b> Dar por finalizado el procedimiento.		
2. Contactar a los Servicios de Consulta Externa o las unidades de apoyo según sea el caso, brindados por la Institución	Comunicarse con el Servicio de Salud de la sede o quien haga sus veces y/o el servicio de Consulta Externa Psicológica y/o la oficina de inclusión según sea el caso.	Víctima del hecho de violencia basada en género, violencia sexual o cualquier otro tipo de discriminación/ Consultorio de psicología	
D2. Servicio de consulta externa solicitado	Servicio de medicina: Continuar con la actividad 3. Servicio de psicología: Continuar con la actividad 4. Oficina de inclusión: Continuar con actividad 5		
3. Realizar valoración médica	<b>Realizar Anamnesis.</b>  <b>Examen físico:</b> Revisar signos vitales, y remitir a un centro de salud de manera que se realice el protocolo de la cadena de custodia y brindar atención integral para garantizar un adecuado procedimiento en urgencias.  <b>Notificación:</b> En caso de que el servicio de psicología no haya realizado el diligenciamiento del Formato SIVIM, realizar la notificación inmediata a la autoridad distrital competente en el formato estandarizado por esta. Reporte al Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación de la OSD.  <b>Orientación jurídica:</b> información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes. Remisión al consultorio jurídico en caso de encontrar interés en acompañamiento jurídico.  Continuar con la decisión D3.	Médico/ Enfermera Jefe	[Historia Clínica – Software]  (Formato Traslado de Pacientes- Servicios de Salud) / Formato SIVIM

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> /

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS ASOCIADOS
4. Realizar valoración psicológica	<p><b>Realizar Anamnesis.</b></p> <p><b>Primeros auxilios psicológicos:</b> Primeros auxilios psicológicos, primera escucha y fortalecimiento en derechos, encuadre terapéutico y análisis de caso.</p> <p><b>Notificación:</b> En caso de que el servicio de salud no haya realizado el diligenciamiento del formato SIVIM, realizar la notificación inmediata a la autoridad distrital competente en el formato estandarizado por esta. Reporte al comité de atención integral en salud Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación de la OSD.</p> <p><b>Orientación jurídica:</b> información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes. Remisión al consultorio jurídico en caso de encontrar interés en acompañamiento jurídico.</p>	PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica	<p>[Historia Clínica – Software]</p> <p>(Formato Traslado de Pacientes-Servicios de Salud) / Formato SIVIM</p>
5. Realizar valoración de la situación de discriminación por razones de raza, género, discapacidad, etc.	<p><b>Valoración:</b> Exploración de la situación de discriminación a la cual estuvo expuesta la víctima determinando el impacto que tuviera en términos personales y/o académico de manera que se puedan gestionar los apoyos que permitan mitigar el impacto de la situación vivida</p> <p><b>Notificación:</b> En caso de que el servicio de salud y el centro de psicología no hayan realizado el diligenciamiento del formato SIVIM, realizar la notificación inmediata a la autoridad distrital competente en el formato estandarizado por esta. Reporte al comité de atención integral en salud Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación de la OSD.</p>	Coordinador Oficina de inclusión	Registro de la atención y hallazgos principales en el sistema Adviser/Formato SIVIM
D3. ¿La presunta víctima presenta lesiones derivadas de los hechos de violencia que requieren atención especializada?	Si: Continuar con la decisión D4. No: Continuar con la actividad 11.		
D4. ¿La víctima requiere atención por urgencias?	Sí: Continuar con la actividad 6. No: Continuar con la actividad 10.		
6. Gestionar remisión del paciente a un servicio de urgencias	<p>Seguir lo establecido en el Procedimiento – Valoración Inicial Servicio de Salud. En caso que la víctima no cuente con servicio de salud se deberá activar la póliza estudiantil.</p> <p>Continuar con la decisión D5.</p>	Médico/ Enfermera Jefe/ Auxiliar de Enfermería/ PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica	<p>(Formato-Registro de Atención Diaria de Enfermería)</p> <p>(Formato Traslado de Pacientes-Servicios de Salud)</p> <p>(Formato – Llamado del servicio de ambulancia)</p> <p>[Registros Magnéticos de Enfermería]</p>

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS ASOCIADOS
D5. ¿Es la víctima menor de edad?	Si: Continuar con la decisión D6. No: Continuar con la actividad 9.		
D6. ¿El agresor es el representante legal de la víctima?	Si: Continuar con actividad 7. No: Continuar con actividad 8.		
7. Proteger y garantizar derechos de la niñez y adolescencia	Llamar a la comisaría de familiar con el fin de solicitar atención de emergencia, denuncia u orientación del caso.	Médico/ Enfermera Jefe/ Auxiliar de Enfermería/ PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica/ Coordinador Oficina de inclusión	
8. Contactar al representante legal	Informar lo sucedido al representante legal, con el fin de que asista a las instalaciones de la Institución para brindar acompañamiento a la víctima y definir el alce de la situación ante la fiscalía.  Continuar con la etapa 3.	Médico/ Enfermera Jefe/ Auxiliar de Enfermería/ PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica/ Coordinador Oficina de inclusión	
9. Contactar acompañante	Se debe informar a la persona que ésta autorice, quien debe ser mayor de edad, o informar a la persona que aparezca como responsable en los datos de la historia clínica cuando el caso lo amerite.  Continuar con la etapa 3.	Médico/ Enfermera Jefe/ Auxiliar de Enfermería/ PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica	
10. Realizar remisión externa	Realizar el proceso de remisión, dando continuidad con los lineamientos del procedimiento de valoración inicial, relacionado a remisión externa.  Continuar con la etapa 3.	Médico/ Enfermera Jefe/ Auxiliar de Enfermería/ PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica	[Registros Magnéticos de Enfermería] / (Formato Traslado de Pacientes- Servicios de Salud
11. Prestar servicios en salud física y mental de baja complejidad	Continuar con protocolo de atención del servicio de medicina y/o psicología, según sea el caso y anexar a la historia clínica todos los soportes y documentos que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.  Continuar con la etapa 3.	Médico/ Enfermera Jefe/ Auxiliar de Enfermería/ PTC Auxiliar Consulta Externa Psicológica	(Formato-Registro de Atención Diaria de Enfermería) [Historia Clínica – Software]
<b>Etapas 3. Proceso disciplinario</b>			
D1. ¿El presunto agresor es miembro directo de la Institución?	Si: Continuar con la actividad 1. No: Dar por finalizado el procedimiento.		
I. Reportar caso al área correspondiente	En caso de que el agresor sea: <ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiante: Se debe reportar a la Decanatura de Facultad y Dirección de Escuela.</li> <li>Docente: Se debe reportar a la Decanatura de Facultad, Dirección de Escuela y la Gerencia de Recursos Humanos.</li> <li>Administrativo: Se debe reportar a la Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul> Lo anterior conservando el anonimato de la víctima.	Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación	[Caso informado a través de correo electrónico]

<b>PROCESO:</b> Extensión <b>SUBPROCESO:</b> Gestión de la Responsabilidad social	<b>POLÍTICA</b>	<b>Acuerdo - Resolución:</b> Acta 326 del Consejo de Delegados.	<b>Código:</b> EX-GRSPOL7
	<b>FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	<b>Fecha aprobación:</b> 21 de marzo de 2024	<b>Versión:</b> 1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS ASOCIADOS
2. Evaluar y gestionar caso	Dependiendo del caso (si el agresor es estudiante, docente o administrativo), someter a evaluación el caso informado y eventualmente abrir un proceso de responsabilidad en atención al mérito de los antecedentes comunicados y a su pertinencia de acuerdo con el reglamento académico y disciplinario, del profesor y código de ética y conducta de la Institución. Notificar el caso a las entidades legales pertinentes si es el caso de agravante para el manejo por los órganos competentes.	Gerente de Recursos Humanos/ Decano de Facultad/ Director de Escuela	
D2. ¿Se considera necesario realizar proceso pedagógico con el agresor?	Si: Continuar con la actividad 3. No: Continuar con la actividad 5.	Gerente de Recursos Humanos/ Decano de Facultad/ Director de Escuela	
3. Realizar procedimiento alternativo pedagógico	Consiste en un espacio de intervención pedagógica a cargo del Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación, o quien haga sus veces, para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia, la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el cual participa el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición.	Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación	
4. Informar sobre el cumplimiento del procedimiento pedagógico realizado	Informar a a Gerente de Recursos Humanos/ Decano de Facultad/ Director de Escuela, con el fin de dar realimentación del caso y tomar las acciones correspondientes.	Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación	[Caso informado a través de correo electrónico]
5. Remitir cierre del proceso al Comité de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia y cualquier tipo de discriminación	Remitir copia de la decisión del cierre del proceso disciplinario al Servicio de Salud y Consulta Externa Psicológica, o quien haga sus veces, para el seguimiento de su competencia.	Gerente de Recursos Humanos/ Decano de Facultad/ Director de Escuela	[Caso informado a través de correo electrónico]

## CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
VI	Lanzamiento del documento.