

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

PRESENTACIÓN

En Colombia, a lo largo de la historia se ha evidenciado la desigualdad de género representada en la falta de oportunidades y barreras de acceso en la participación de las esferas sociales, al igual que limitantes en el crecimiento y desarrollo personal; sin embargo, el Estado Colombiano ha estado integrando Políticas que eliminen las desigualdades entre hombres y mujeres, sin importar su orientación sexual e identidad de género en cualquier contexto social, donde se ve la importancia de aplicar herramientas y recursos que garanticen la inclusión, reconociendo y respondiendo a las necesidades de una población diversa.

Es así, que la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca promueve la inclusión, la equidad, igualdad y el respeto hacia todas las personas que conforman nuestra comunidad institucional, generando una cultura organizacional que valora las diferencias de sexo, identidad y expresión de género, orientación afectivo-sexual, raza, etnia, clase social, económica y cultural, ofreciendo oportunidades de desarrollo integral del ser humano.

En este sentido, el propósito de este documento es establecer la Política Institucional de Cero Tolerancias frente a las Violencias de Género en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, para eliminar cualquier tipo de violencia y/o discriminación de género, donde prevalece el compromiso institucional en la articulación de acciones que prevengan, detecten, se brinde atención oportuna, sancione y erradique cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género en torno a las normativas nacionales e internacionales, apostando a una transformación social que tiene como horizonte la justicia, permitiendo la comprensión de la diversidad, la diferencia y la pluralidad de la comunidad institucional, para superar las desigualdades derivadas de las condiciones de vulnerabilidad en el marco de la Política de Género e Identidades de Género y los Lineamientos Política de Educación Superior inclusiva e intercultural.

Para asegurar que toda la comunidad institucional tenga un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada: Se declara CERO TOLERANCIA a cualquier tipo de violencia y/o discriminación de género en todas sus modalidades y formas, independientemente de la antigüedad o posición. Por consiguiente, la Institución está

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

comprometida en prevenir, detectar y atender los casos o situaciones relacionadas entre los miembros de la comunidad institucional.

En la aplicación e interpretación de la presente Política, deberán prevalecer los principios de no re victimización, no tolerancia, igualdad de género, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias, debida diligencia y celeridad conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el mismo.

ALCANCE

La Política Institucional de Cero Tolerancias frente a las Violencias de Género aplica para todos los estudiantes, docentes y funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, así como a quienes prestan sus servicios en la Institución a través de las distintas modalidades de contratación.

MARCO CONCEPTUAL

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca para efectos de la presente política y su aplicación, considera las siguientes definiciones:

Derechos humanos: Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.¹

Diversidad Intercultural: Multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos.²

Discriminación: La discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública.³

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Equidad de género: Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”

Género: El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.⁵

Igualdad de género: Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.⁴

Inclusión: La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La palabra, como tal, proviene del latín inclusio, inclusiōnis.⁶

Respeto: La palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.⁷

Tipos de violencia basadas en el género: Incluye una amplia variedad de actitudes y actuaciones que pueden dañar a la persona desde diferentes dimensiones. A fin de cuentas, existen muchas maneras de dañar a una persona.⁸

Acoso sexual: El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.⁹

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas.

Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.⁹

Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.⁹

Acoso físico: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y videos sin consentimiento.⁹

Acoso virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar. Extorsión y chantaje con las calificaciones.⁹

Acoso laboral en razón de género: según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".²⁴

Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen.⁹

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.¹⁰

Violencia contra la mujeres y niñas: La violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.¹⁰

Violencia física: Se considera violencia física todo aquel acto en que se inflige un daño físico a la víctima que a través de la agresión directa. Dicho daño puede ser temporal o permanente. Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, arañazos. Si bien en ocasiones se pueden llegar a trivializar o considerar que pueden producirse durante una discusión, empujones y zarandeos también entran dentro de la categoría de violencia física. Se pueden producir una incapacitación física debido a las consecuencias de las agresiones, e incluso según el nivel de daños causados puede llevar a la muerte.⁸

Violencia psicológica: Este tipo de violencia se caracteriza porque, si bien a nivel físico puede no existir una agresión, la víctima se ve humillada, minusvalorada y atacada psicológicamente. Dicho ataque puede ser directo y realizado activamente en forma de insultos y vejaciones o bien llevado a cabo de un modo más pasivo, desvalorizando a la pareja sin que ésta considere que está sufriendo un ataque. La violencia psicológica incluye la presencia de humillaciones, amenazas y coacciones

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

(utilizándose en algunos casos la amenaza de agresión física a la víctima o a allegados), desprecio y desvalorización. También hacer que la persona se sienta indefensa, obligada a hacer determinadas acciones y dependiente del agresor, culpable de la situación de abuso y merecedora de un castigo.⁸

Violencia sexual: Se refiere concretamente a aquel tipo de situaciones en que una persona es forzada o coaccionada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad, o bien en que la sexualidad es limitada o impuesta por otra persona. No es necesario que exista penetración ni que se produzca el acto sexual. Incluye la presencia de violaciones dentro de la pareja, la prostitución forzada, forzar la concepción o el aborto, mutilaciones genitales, acoso sexual o tocamientos indeseados entre otros.⁸

Violencia económica: Este tipo de violencia se basa en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja o su prole como medida de coacción, manipulación o con la intención de dañar su integridad. También se considera como tal el hecho de obligar a depender económicamente del agresor, impidiendo el acceso de la víctima al mercado laboral mediante amenaza, coacción o restricción física.⁸

Violencia patrimonial: Se considera violencia patrimonial la usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la persona víctima de violencia con intención de dominarla o producirle un daño psicológico. En muchos sentidos, estos bienes son el fruto de décadas de trabajo, y destruirlos es una manera de hacer ver que todos esos esfuerzos no han servido de nada. Sin embargo, hay que señalar que este tipo de agresiones pueden afectar a la vez a otras personas, especialmente a los vecinos.⁸

Violencia social: La violencia social se basa en la limitación, control y la inducción al aislamiento social de la persona. Se separa a la víctima de familia y amigos, privándola de apoyo social y alejándola de su entorno habitual. En ocasiones se pone a la víctima en contra de su entorno, produciendo que o víctima o entorno decidan desvincularse.⁸

Violencia vicaria: Un gran número de parejas en las que se produce violencia de género tienen hijos. En muchas ocasiones el agresor decide amenazar, agredir e incluso matar a dichos hijos con el propósito de dañar a su pareja o ex-pareja. Este tipo de violencia es denominada violencia vicaria, que también incluye el daño

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

causado a los menores por la observación de malos tratos entre los progenitores. El impacto psicológico es lo que se busca, a través del control, el sometimiento y las agresiones a personas que no están directamente involucradas en el núcleo del conflicto.⁸

Violencia Institucional: Son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.⁹

Violencia docente hacia mujeres y niñas: Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.⁹

Violencia entre pares: alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.⁹

Violencia escolar: se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.⁹

Violencia de pareja: Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.⁹

Feminicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el Feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".²⁴

Enfoques de los derechos humanos centrados en las víctimas y en la premisa de no causar daño: En los términos de la Ley 975 de 2005 y sus Decretos Reglamentarios y el Derecho Internacional Humanitario, las víctimas tienen derecho a la verdad, a la justicia, a la reparación y garantías de no repetición. Estos derechos se hacen efectivos cuando se les brinda la posibilidad de participar durante el proceso para que formulen preguntas, aporten pruebas, denuncien bienes de los grupos armados organizados al margen de la ley o de sus miembros, brinden y reciban información, formulen su pretensión de reparación integral, entre otras modalidades de intervención.¹¹ (Fiscalía General Nación, s.f)

El derecho a la verdad: Es el derecho inalienable que tiene la sociedad y en especial las víctimas de conocer la realidad sobre los hechos cometidos por los grupos armados, sus autores y las causas, y a saber qué sucedió con sus familiares desaparecidos o secuestrados y el paradero de los mismos.¹¹

El derecho a la justicia: Las víctimas tienen derecho a que el Estado investigue, juzgue y sancione a los responsables de los delitos cometidos. En ese sentido, el Estado tiene el deber de realizar una investigación efectiva que conduzca a la identificación, captura y sanción de las personas responsables de delitos cometidos por los miembros de grupos armados organizados al margen de la Ley, asegurar a las víctimas de esas

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

conductas el acceso a recursos eficaces que reparen el daño infligido y tomar todas las medidas destinadas a evitar la repetición de tales violaciones.¹¹

El derecho a la reparación integral: Comprende las acciones que propendan por la restitución, la indemnización, la rehabilitación, la satisfacción y las garantías de no repetición de las conductas. Puede ser simbólica, real, individual o colectiva.¹¹

MARCO NORMATIVO

La Política Institucional de Cero Tolerancias frente a las Violencias de Género de la institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca se rige por la normativa Nacional:

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 13 en la que establece “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen Nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica...”¹²

La Ley de Educación Superior (Ley 30 del 28 de diciembre 1992) “Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”. El acuerdo número 003 de 21 de marzo de 1995 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior, CESU donde presenta definiciones claras sobre las políticas orientadas al mantenimiento de un ambiente que favorezca el crecimiento personal y de la comunidad en general. A su vez, el Acuerdo 003 de 1995 el cual fue modificado por el Acuerdo 03 del 2013 CESU y se adicionó una nueva función: prevención vial.¹³

La Ley General de Educación (ley 115 de 1994) “Por la cual se expide la ley general de educación.”¹⁴

Ley 1188 de 2008 (25 de abril) “Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.”¹⁵

Decreto Presidencial 4798 de 2011 “Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008, “por el cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.”

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Artículo 6°. De la educación superior. “El Ministerio de Educación Nacional promoverá especialmente, a través de los programas de fomento, que las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía: a) generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente Docentes y Estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. b) incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencia, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. c) adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencia contra las mujeres.”¹⁶

DECRETO 1930 DE 2013 (septiembre 6) “Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.”¹⁷

Decreto Presidencial 762 de 2018 “Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas”.¹⁸

Ordenanza No. 032 de 2020 (junio 11) “Por el cual se adopta el plan de Desarrollo Departamental del Cauca para el periodo 2020-2023 “42 Motivos para Avanzar”. ”¹⁹

Acuerdo No. 019 del 30 de septiembre de 2020, PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020-2024, UNIMAYOR: Educación Superior Pública, Incluyente y de Calidad.²⁰

Acuerdo 02 DE 2020 “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”. CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR – CESU.²¹

Resolución 015224 de 2020 (24 de agosto) “Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019 para la obtención y renovación del registro calificado.”²²

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.O.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Resolución 014466 de 2022 (25 de julio), “Por el 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 marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.”²³

Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público (Congreso de la República de Colombia, 2023).²⁴

Ley 2365 de 2024 (20 de junio), 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 y se dictan otras disposiciones (Congreso de la República de Colombia, 2024).¹²

MARCO DE RESPONSABILIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO Y EFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA.

Es deber de cada integrante de la comunidad institucional de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca velar por el cumplimiento de la Política Institucional de Cero Tolerancias frente a las Violencias de Género, prevaleciendo y cultivando los valores y principios institucionales.

RESPONSABLES Y CORRESPONSABLES

Son responsables de la Política:

Consejo Directivo

Consejo Académico

Son corresponsables en el seguimiento y control de la Política:

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Comité de Convivencia

Consejos de Facultad

Son los encargados de la prevención, detección y atención frente a las violencias y/o discriminación de género:

Secretaría General

Proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Subproceso de Bienestar Institucional

PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN Y DE TRAMITACIÓN/RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS, INCLUIDAS SANCIONES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS.

La Institución comprometida con el bienestar de su comunidad institucional, obrando con transparencia, equidad y servicio, empleará mecanismos para facilitar, agilizar y garantizar la investigación, trámite/resolución de denuncias, sanciones de tipo académico y administrativo cuando se presente un caso de violencia y/o cualquier tipo de discriminación de género, teniendo en cuenta:

El cumplimiento del reglamento estudiantil

El cumplimiento del Estatuto Docente

El cumplimiento del Estatuto Administrativo

La Adopción el Código de Integridad para el Colegio Mayor del Cauca.

Adopción del Protocolo de Prevención, Detección, Atención De Violencias y/o cualquier tipo de Discriminación basada en Género de La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Colaboración con autoridades competentes en caso de violencias y/o cualquier tipo de discriminación basada en género que se presente dentro de la institución.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS DE AYUDA

Cuando se presente una situación de violencia y/o discriminación basada en género dentro de la Institución, los Subprocesos de Talento Humano o Bienestar Institucional intermediarán ante las Facultades o dependencias Administrativas, para el trámite en relación con la flexibilidad académica y/o administrativa.

MEDIOS DE RECEPCIÓN DE CASOS Y/O DENUNCIAS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS, VIOLENCIAS Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO.

Todos los estudiantes, docentes y funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, así como a quienes prestan sus servicios en la Institución a través de las distintas modalidades de contratación, podrán dirigirse a las oficinas de Bienestar Institucional ubicadas en las Sedes Claustro la Encarnación, Bicentenario, Sede Administrativa Edificio Avvillas cuarto piso, o en la oficina de Talento Humano ubicada en la Sede Administrativa Edificio Avvillas cuarto piso; para reportar casos o denunciar de manera anónima y confidencial, situaciones o casos que vulneren los derechos en relación a la igualdad y equidad de género.

ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE EDUCACIÓN

Socializar esta Política y realizar campañas de sensibilización abarcando componentes de inclusión, equidad, igualdad, respeto, no discriminación y violencia de género.

Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a cualquier tipo de violencia basada en género.

Informar a todos los miembros de la comunidad institucional sobre la existencia del Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencias y/o cualquier tipo de Discriminación basada en Género, para garantizar acciones oportunas sobre este tipo de casos o situaciones.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Capacitar al personal para la implementación del Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencias y/o cualquier tipo de Discriminación basada en Género, para atender o dar respuesta de primer contacto en los casos de violencia de género, verificando que éstos contengan los enfoques de perspectiva de género y de derechos humanos.

Fomentar buenas prácticas en la cultura institucional que incida en el relacionamiento, el lenguaje no sexista y con perspectiva de género a nivel estudiantil, profesoral, administrativo.

Integrar en los diálogos institucionales los avances frente a la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres, sin importar su orientación sexual e identidad de género en cualquier esfera social.

Adicionar una Clausula General en todo tipo de contratación y/o vinculación con la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca en cumplimiento de las Políticas y Lineamientos Institucionales, en especial la POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CERO TOLERANCIAS FRENTE A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.

Fomentar e incentivar la participación de cursos, talleres, seminarios, diplomados PROYECTOS en relación a prevenir, detectar y atender Violencias y/o cualquier tipo de Discriminación basada en Género.

ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca dentro de su presupuesto, el cual es global o centralizado teniendo en cuenta que es institucional; a través del Plan Anual de Adquisiciones, se incorporan las diferentes necesidades de servicios y/o adquisición de bienes, donde el Subproceso de Bienestar Institucional mediante los formatos internos relaciona los requerimientos incluyendo los necesarios para el cumplimiento y ejecución de la POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CERO TOLERANCIAS FRENTE A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, lo que permite que se asignen y distribuyan los recursos dentro de los rubros institucionales.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

UNICEF. ¿Qué son los derechos humanos? | UNICEF. UNICEF. Published 2015. Accessed December 16, 2022. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

UNESCO. Contenido cultural | Diversidad de las expresiones culturales. Published 2018. Accessed December 16, 2022. <https://es.unesco.org/creativity/diversidad-cultural>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Información institucional Conceptos y definiciones. Published online 2019. Accessed December 16, 2022.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Metadata_SP.pdf

UNESCO. Igualdad de género. Unesco. Published online 2000. [https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad de genero.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf)

Cifras EN, Collado ME, Alva R, Villa L, López E, Pedroso TD. GÉNERO Y SALUD. Vol ; 2008. Accessed December 16, 2022. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Coelho F. Significado de Inclusión (Qué es, Concepto y Definición) - Significados. 2019. Published 2019. Accessed December 16, 2022.

<https://www.significados.com/inclusion/>

respeto | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. Accessed December 16, 2022. <https://dle.rae.es/respeto>

Social I de F i de I. Los 7 tipos de violencia de género (y características). 35. Published online 2017:21-25. Accessed December 16, 2022.

<https://psicologiyamente.com/forense/tipos-violencia-de-genero>

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

Educación M de. 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. Published online 2022:1-101.

[https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-08/Lineamientos abordaje VBG en IES.pdf](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-08/Lineamientos%20abordaje%20VBG%20en%20IES.pdf)

Tipos de violencia | ONU Mujeres. Accessed December 16, 2022. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Fiscalía General de la Nación. Derechos de las Víctimas | Fiscalía General de la Nación. Published 2005. Accessed December 16, 2022.

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/justicia-transicional-2/derechos-de-las-victimas/>

Congreso de la republica de Colombia. Constitución política de Colombia 1991. Published online 1991:180.

Congreso de la República. Ley 30 de 1992. El Congr Colomb. 1992;1992(Diciembre 28):26.

COLOMBIA ECDLR DE. Ley 115 de Febrero 8 de 1994. Rev Educ. Published online 1959.

Congreso de la República. Ley 1188. Reiman, T, Roll C (2014) Does concept Saf Cult Help or hinder Syst Think safety?Accid Anal Prev 68, 5–15

<https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.10.033>. 2008;(1188):1-5.
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia. Decreto 4798 de 2011. Published online 2011:1-4.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45066

Congreso de la República de Colombia. Decreto 1930 de 2013. Published online 2013:2011-2014.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

<http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/Documents/decreto-1930.pdf>

Ministerio del Interior. Política Pública para la garantía del ejercicio afectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas Decreto 762 del 7 de mayo de 2018. Const Colomb. Published online 2018:1-21.

<https://www.mininterior.gov.co/la-institucion/normatividad/decreto-762-del-7-de-mayo-de-2018-politica-publica-garantia-de-los-derechos-sectores-sociales-lgbti>

ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL CAUCA. POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARRO DEPARTAMENTAL DEL CAUCA PARA EL PERIODO 2020-2023 "42 MOTIVOS PARA AVANZAR."

<https://www.cauca.gov.co/NuestraGestion/Normatividad/Ordenanza> 32 de 2020.pdf

IUCMC. PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. Angew Chemie Int Ed. 2020;6(11):951-952.

https://unimayor.edu.co/web/images/planeacion/documentos/2018/planes/Plan_desarrollo_2020-2024.pdf

Consejo Nacional de Educación Superior. Acuerdo 02 de 2020. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad. Acuerdo 02 2020. Published online 2020:67. https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-399567.html?_noredirect=1

Ministerio de Educación. 015224 24 Ago 2020. Published online 2020:33. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-400475_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. Resolución N° 014466 de 2022. Published online 2022. https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia (2023). Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Planeación Estratégica Subproceso: Direccionamiento Estratégico			
Código 1.0.D.29	Versión 03	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 15

público. Recuperado de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/directiva-1-2023-anexo.pdf>

Congreso de la República de Colombia (2024). 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 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=24463>

COPIA CONTROLADA