

**Resolución Rectoral No. 01 de 2023  
(24 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN  
ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA  
CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL NORTE UAnorte”**

**El Rector de la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, en ejercicio de sus facultades estatutarias, en especial en los literales a), e) y s) del Artículo 26 de los Estatutos y,**

**CONSIDERANDO**

1. Que la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte es una institución de educación superior de carácter privado, que obtuvo el reconocimiento de Personería jurídica mediante Resolución número. 004013 del Ministerio de Educación Nacional, del del 12 de abril de 2019.
2. Que el artículo 24 del Estatuto de la Corporación universitaria Autónoma del Norte, dispone que “el Rector es el representante legal de la Corporación Universitaria y la primera autoridad ejecutiva, académica y administrativa”(…)”y sus actos se denominarán “Resoluciones””.
3. Que el artículo 26 que trata de las funciones del Rector de los Estatutos establece: literal a) “Cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes”, e) Dirigir, coordinar y controlar las labores académicas, administrativas y financieras de la Corporación, y literal s) “Adoptar procedimientos apropiados de planeación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de las actividades de la Corporación universitaria.
4. Que mediante Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional en ejercicio de sus facultades, dispuso que las instituciones de Educación Superior deben adoptar protocolos en los cuales se incorporen “Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior – IES, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO UNO:** Adoptar el Protocolo para la prevención, detección, y atención de violencias de cualquier tipo de discriminación basada en género en la Corporación Universitaria Autónoma del Norte, según documento adjunto, d ela presente Resolución Rectoral.

**ARTÍCULO DOS:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su aprobación.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE,**

Dado en San José de Cúcuta, a los veinticuatro (24) días del mes de enero del año dos mil veintitrés (2023).

**SANDRA YANETH WILCHES DURAN  
RECTORA Y REPRESENTANTE LEGAL (E).**

**WILLIAM TOMÁS WILCHES DURÁN  
SECRETARIO GENERAL**



**Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte**

---

**PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE  
VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE  
DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO  
PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
AUTÓNOMA DEL NORTE UANORTE**

**“UANorte sin Violencias”**

**Cúcuta – Norte de Santander  
2023**



# UANORTE SIN VIO LEN CIAS

Protocolo para la prevención,  
detención y atención de las violencias y  
cualquier tipo de discriminación  
basadas en género

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO A NIVEL TERRITORIAL DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO Y SEXUALES.....	8
OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....	10
<b>Objetivo General</b> .....	10
<b>Objetivos Específicos</b> .....	10
<b>Principios</b> .....	10
FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....	13
<b>Modelos explicativos de las Violencias</b> .....	13
<b>Orientaciones Conceptuales</b> .....	15
<b>Género</b> .....	15
<b>Conductas de violencias de género y contra las mujeres</b> .....	17
<b>Marco Legal Internacional y Nacional contra la Violencia de Género y Discriminación</b> .....	20
ENFOQUES ORIENTATIVOS DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO. ....	24
<b>Enfoque de género</b> .....	24
<b>Enfoque de derechos humanos</b> .....	24
<b>Enfoque interseccional</b> .....	24
<b>Enfoque Global</b> .....	24
<b>Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño</b> .....	25
ELEMENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO SEXUAL EN LA UANORTE .	26
Ámbitos de aplicación .....	26
<b>Capacidad Instalada</b> .....	26
<b>Recurso Humano</b> .....	26
<b>Operativización</b> .....	27
<b>Estrategias de prevención</b> .....	27
<b>Estrategias de Detección</b> .....	29
<b>Estrategias de atención</b> .....	30
RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL NORTE UANORTE.....	32



**Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte**

Vigilada Mineducación

PLAN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL NORTE UANORTE.....	35
Referencias .....	41



## Lista de Tablas

Tabla 1 Actores.....	8
Tabla 2 Modalidades de violencia según lugar de ocurrencia .....	17
Tabla 3 Modalidad de violencias por Tipología.....	19
Tabla 4 Compendio Normativo y legal.....	20
Tabla 5 Capacidad instalada .....	26
Tabla 6 recurso humano actual.....	27
Tabla 7: estrategias de prevención .....	29
Tabla 8 Estrategias de detección .....	30
Tabla 9 estrategias de atención .....	30
Tabla 10 Plan de trabajo año 2023.....	35



**Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte**

Vigilada Mineducación

## **Lista de Figuras**

Figura 1 Modelo Ecológico explicativo de la violencia basada en género .....	15
Figura 2 Ruta de detección y atención de Violencias Y Cualquier Tipo De Discriminación Basada En Género Para La Corporación Universitaria Autónoma Del Norte UAnorte .....	33

## INTRODUCCIÓN

La violencia de género, violencia sexual y discriminación de género, son problemáticas sociales que enmarcan y evidencian el sufrimiento de una persona a razón de su género fundamentalmente; por ello, en el marco de desarrollo del análisis de las violencias, los modelos conceptuales y teóricos denotan la necesidad de comprender como los movimientos feministas desde la modernidad a lo contemporáneo, han visibilizado las desigualdades entre mujeres y hombres, en donde se han manifestado por la legitimidad de derechos inherentes a ellas desde lo teórico a lo práctico en búsqueda de la libertad, puesto que se le catalogaba a la mujer como inferior al hombre, reprimiendo a la mujer al conocimiento cultural y a la educación; sin embargo, en la actualidad si bien las mujeres visibilizan la mayor prevalencia de víctimas relacionada a la violencia y discriminación por cuestión de género, se comprende la inclusión de las acciones asociadas a la prevención, detección y atención a los grupos LGTBIQ+ y a los hombres, estableciendo un componente de equidad y de inclusión.

Basado en los aspectos referenciados, se ha adoptado mediante resolución 001 2023 expedida por la rectoría de La Corporación Universitaria Autónoma del Norte, el “Protocolo De Prevención, Detección, Atención De Violencias Y Cualquier Tipo De Discriminación Basada En Género Para La Corporación Universitaria Autónoma Del Norte UAnorte “UAnorte sin Violencias””, atendiendo a los lineamientos de la resolución No. 014466 del 25 de julio 2022, la cual tiene por objeto la adopción de protocolos en las Instituciones de Educación Superior, en los que se incluyen lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en el marco de las acciones de la política de educación superior inclusiva e intercultural.

Aunado a lo anterior, el presente protocolo reconoce las estrategias de autocuidado, sensibilización, difusión e intervención a través de rutas dispuestas para garantizar el acompañamiento integral ante los eventuales casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género que afecten la dignidad de las personas especialmente a grupos históricamente vulnerados.

Finalmente, el protocolo presenta aspectos generales como objeto, enfoques, ámbito de aplicación, principios, marco internacional y nacional, equipo interdisciplinario para el acompañamiento, esquema de las rutas de atención y se pondrá en conocimiento de todos los estamentos a través de un plan de trabajo que permita su implementación



## CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO A NIVEL TERRITORIAL DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO Y SEXUALES

El desarrollo, los estamentos que componen la comunidad UAnorte están sujetos a diferentes normativas, según el vínculo que tengan con la institución. Cuando el protocolo y la ruta se activan, se activan también las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de todos, considerando la cobertura aplicable a la comunidad universitaria integrada por los siguientes actores.

Tabla 1. **Actores**

ACTORES	NORMATIVA
Estudiantes	Reglamento estudiantil
Docentes	Reglamento de docentes y Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
Administrativos	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Con base a lo anterior, y ante la necesidad manifiesta de atender a la problemática de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género expresada en la región y ante el riesgo de manifestación en cualquier escenario como lo es el contexto educativo, es que se busca la integración de este Protocolo como una herramienta y una carta de navegación que le permitirá a la comunidad de la UAnorte, la prevención de VBG y DBG y la preparación de mecanismos de acción para atender si es el caso a víctimas que se presenten en el contexto de nuestra institución.

La UAnorte, reconoce el panorama en Colombia de la Violencia Basada en Género denotando que es un fenómeno generalizado y que posterior a la pandemia por COVID 19, hubo un incremento del contexto epidemiológico, donde se tuvo en el marco de la encuesta realizada por las Naciones Unidas para la mujer UNWomen, reportaron que un 63% de las mujeres encuestadas reconocieron ser víctimas o conocer a víctimas que han experimentado recibir alguna forma de violencia, en la que destacan en un 42% el abuso o agresión verbal, en un 40% manifestación de agresión por violencia de poder donde en específico en la negación de las necesidades básicas, otro 33% con referencia de abuso sexual.

Así mismo, a nivel regional en la ciudad de Cúcuta para el año 2022 hubo un total de 1510 casos reportados de violencia en el que el 76% 1156 casos fueron reportados por sexo femenino y un 24% 254 casos reportados por sexo masculino, como reposan en los datos referidos por los datos referidos por la Secretaría de Salud de Cúcuta de fuente SIVIGILA 2022. Por lo tanto, ante este panorama, la UAnorte atendiendo a los lineamientos de la resolución No. 014466 del 25 de julio 2022 del MEN, busca con este protocolo ser agente de cambio y transformador de la sociedad cucuteña, norte santandereana y colombiana para la mitigación y prevención de las violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación, esto a través de nuestro protocolo y programa “UAnorte sin Violencias”.

A su vez, En el informe de la Secretaría de Salud de Cúcuta, además hace una diferenciación

por grupo etario muestra una vulnerabilidad de las mujeres en relación con la violencia física entre las edades de 29 a 59 años, en la adolescencia el acceso carnal se ha presentado con mayor incidencia entre los 12 a 17 años, por otra parte el informe además muestra la naturaleza de la violencia por sexo del agresor referenciado, siendo los hombres con mayor eventos referenciados como agresores, otro reporte de este informe a resaltar es que hay una incidencia con poca diferencia sobre el parentesco del agresor que se referencia en el reporte del evento, teniendo que 366 de los casos reportan no tener ningún parentesco, mientras que 355 casos reportan como agresor a la pareja, seguido de la madre y de cualquier familiar (Informe Comportamiento Epidemiológico De Violencia De Género E Intrafamiliar Secretaría de Salud Municipal, 2022).

Finalmente, a nivel institucional la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte a la fecha de construcción de este protocolo no ha presentado la necesidad de activar rutas por atención a víctimas de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género; sin embargo, se ha realizado cobertura colectiva por medio de actividades para la prevención de la violencia contra la mujer y celebrar los actos conmemorativos en las fechas de conmemoración; además ha aportado en la elaboración del diagnóstico de la situación territorial en salud mental, consumo de sustancias psicoactivas y convivencia social del municipio de San José de Cúcuta, como aporte social a la comunidad dado que incluye temas de prevención y análisis de la violencia de género e intrafamiliar.

## OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

### Objetivo General

Implementar el Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte

### Objetivos Específicos

Determinar estrategias para la prevención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte; por medio de, la generación de espacios de sensibilización y jornadas de actualización o capacitación a toda la comunidad educativa.

Establecer estrategias de detección de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte; por medio de, la definición de rutas, mecanismos de comunicación y denuncia, estudios de caracterización entre otros.

Definir estrategias para la atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte; por medio de, acciones, estrategias de índole individual y colectivo orientadas a la garantía y restablecimiento de derechos de las personas afectadas por las violencias o discriminación basadas en género.

Describir el plan de trabajo para la implementación del Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte.

### Principios

En el marco institucional para el desarrollo de los objetivos el Protocolo De Prevención, Detección, Atención De Violencias Y Cualquier Tipo De Discriminación Basada En Género Para La Corporación Universitaria Autónoma Del Norte UAnorte “UANorte sin Violencias”, define los siguientes principios institucionales:

#### ***Debida diligencia***

Este principio hace relación a la necesidad actuar de manera coordinada en la adopción de las medidas encaminadas a la protección de la víctima y restitución de sus derechos, con el fin de evitar la vulneración de estos y procurar su bienestar físico y psicosocial. También hace parte de este principio acatar la normatividad nacional e internacional que las cortes han creado para tal fin.

### ***Atención Integral***

La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte brindará espacios de atención psicológica, médica, jurídica y académica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona victimizada.

### ***Equidad***

En coherencia con los valores institucionales de respeto y reconocimiento de la diversidad, La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte comprende que cada persona atraviesa diferentes experiencias, contextos y vivencias. Así se brindará un abordaje equitativo, teniendo en cuenta en el manejo de los casos, las categorías de identidad, de género, raza, clase, etnia, orientación sexual, religión, entre otras

### ***Corresponsabilidad***

Si bien las acciones e intervenciones para contribuir a la prevención, atención y eliminación de VBG-D se lideran desde la Unidad de Bienestar Institucional, es corresponsabilidad de todas las unidades administrativas y académicas garantizar a través de acciones articuladas, la solidaridad, el respeto por los derechos del otro y el trato respetuoso y equitativo.

### ***Celeridad***

Dada la afectación en la salud mental y física de las personas, este principio hace relación a la urgencia de atender los actos violentos basados en el género o identidad sexual. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.

### ***Confidencialidad***

Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en el manejo de datos personales están obligadas a garantizar la reserva de la información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de VBG-D, de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

### ***Buena fé.***

La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte espera que los miembros de la comunidad académica ya sean estudiantes, profesores, egresados o funcionarios, actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás. Así las cosas, la información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo, se abordarán partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.

### ***Debido proceso***

La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se

adelanten en el marco de este protocolo. El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

### ***Presunción de inocencia***

Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre VBGD se presume inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones y a través de las autoridades competentes.

### ***Protección a la persona afectada***

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sobre las VBG-D, se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la presunta víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

### ***Promoción de un ambiente laboral y académico seguro y saludable***

El entorno laboral y académico saludable se entiende como un espacio cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de todos los miembros de la comunidad UAnortista, para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar integral a través de la identificación, valoración e intervención de riesgos.

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### Modelos explicativos de las Violencias

#### Modelo de Galtung.

La violencia en el desarrollo teórico sostiene diversos modelos explicativos; sin embargo, en un marco general se fundamenta para este protocolo los referentes propios de la violencia en sus mecanismos estructurales y culturales desarrollados por Galtung (2003) el cual describe que la violencia no está en la naturaleza humana y corresponde solo una pequeña parte del conflicto, cuando no se ha transformado; La violencia visible es la directa, la cual supone actuar en dos niveles más complejos, los cuales son las raíces de la violencia: la violencia estructural, que se centra en el conjunto de estructuras que no permiten la satisfacción de las necesidades y se concreta, precisamente, en la negación de las necesidades y la violencia cultural, la cual crea un marco legitimador de la violencia y se concreta en actitudes.

Así para Galtung (2004) citado por Gualy (2014) en líneas generales la violencia directa que son expresados en términos de daños visibles, como lo son las muertes, heridos, las agresiones físicas observables y aquellos que se expresan, pero no son evidentes o no observables tales como los traumas, los deseos de venganza. Como ya se ha expresado los otros dos niveles de violencia que define el autor se expresan en una violencia cultural, esta se fundamenta a través de las ideologías, diferentes tipos de creencias en las que se resalta la religiosa, los componentes del lenguaje y el arte, en fin, todos aquellos mecanismos de la cultura que legitiman la expresión de la violencia directa.

En este sentido, la violencia estructural se caracteriza por ser indirecta y corresponde a los mecanismos institucionales de justicia que conllevan a la desigualdad, se reconoce por ser un tipo de violencia que es propia de la estructura social propia o en conjunto con otras tal como lo expone Galtung (2004); por tanto el análisis de la violencia de Galtung corresponde a una sumatoria de las tres es decir violencia = violencia directa + violencia cultural + violencia estructural, como al respecto indica García (2000), sin embargo este análisis sustenta que para la solución de conflictos las culturas y estructuras violentas no pueden resolver el mismo utilizando como medio la violencia, ya que simplemente lo que haría sería aumentar y fortalecer nuevas estructuras violentas desde la creación de una cultura guerrillera.

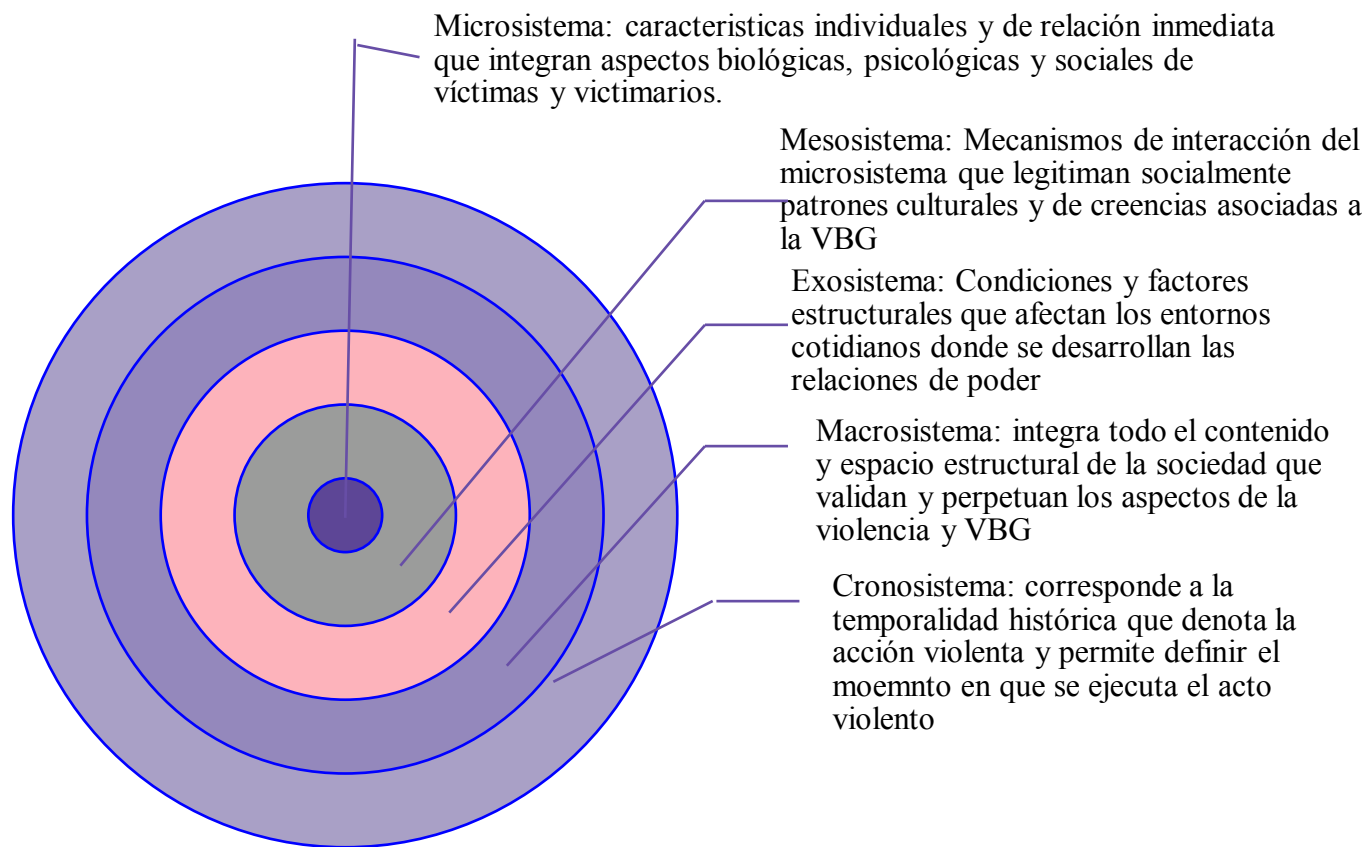
De allí, que la violencia representa un medio de solución de conflictos no adecuado, por lo que se asumen que en el marco de la violencia, aparecen características psicológicas como la agresividad y los comportamientos que fomentan y legitiman la violencia, un ejemplo de ello es el Bullying o matoneo en los contextos educativos, expresiones de agresividad y de violencia en las que se ven incluidos a temprana edad y que se mantienen en el tiempo.

## **Violencias Basadas en Género.**

En el desarrollo de los aspectos teóricos de la violencia, se ha especificado el marco de manifestaciones de las violencias de género, estas se conciben como una expresión fenomenológica que se alinea desde diversas perspectivas, centrando el espectro desde el modelo ecológico, el cual permite la integración y consolidación de las formas, contenidos, en un desarrollo de interacción de los factores asociados a niveles personales, colectivos, situacionales y socioculturales como determinantes y receptores de esta problemática, tal como lo ha propuesto (De Miguel; 2011). Es decir, se focaliza en el reconocimiento de las personas en una connotación inmersiva que da cuenta de la multiplicidad de los factores como causa, potenciador, aspectos relacionales y materialización de las violencias.

En este sentido, la perspectiva de género ha trabajado por dilucidar en cada contexto de interacción social las diferencias de género; el cual, se reconoce como un aspecto clave de determinación de las desigualdades enfatizando sobre el rol de la mujer, como se reconoce en el marco de la historicidad de la humanidad, las mujeres y los géneros diferentes al masculino; por ende, la evolución del análisis de las violencias basada en género se han focalizado en el marco de la mujer quien ha sido la mayor afectada por estas condiciones de subordinación y de su etiquetamiento de rol en la sociedad; por ello, como primer paso se ha propuesto la necesidad de identificación y reconocimiento de inequidades de tipo social, económica, sociales, escenarios donde se da una mayor expresión de este tipo de violencia, a través de sus formas y manifestaciones, y que ha generado que la mujer en pro de lograr la igualdad se adapte a estilos de vida que sobrecargan su capacidad y esfuerzos, estos elementos están ligados a componentes estructurales y culturales expresados de forma negativa en la calidad de vida de las mujeres (Lafaurie Villamil, 2011) Desde el modelo ecológico, se describen los niveles de interacción desde el microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema, tal como se puede ver en la figura 1.

**Figura 1. Modelo Ecológico explicativo de la violencia basada en género**



*Fuente: Elaboración propia*

Estos aspectos, teóricos se integran en el protocolo con el objeto de delimitar la acción y poder fundamentar el desarrollo de los elementos necesarios para atender las necesidades relacionadas al marco de atención de las violencias.

## **Orientaciones Conceptuales**

### **Género**

El género es un estructurador social que determina la construcción de roles, valoraciones, estereotipos e imaginarios asociados a lo masculino y lo femenino, y las relaciones de poder que de éstos se desprenden y se exacerban con otras formas de desigualdad. Estas construcciones sociales difieren entre sociedades, culturas y se transforman en el tiempo y parten de expectativas colectivas de género que se modifican dependiendo de la condición de clase, el periodo del curso de vida y el lugar que ocupen los sujetos sociales en el ordenamiento socio-racial. Las discriminaciones por razones de género permean las estructuras sociales, culturales, económicas y políticas; y tienen impactos individuales, comunitarios y colectivos. Lo anterior resalta la necesidad



de que en la atención en salud mental se reconozcan las identidades de género y las orientaciones sexuales, como también los roles de género desde una perspectiva de igualdad. Las necesidades en salud mental son diferenciales cuando se considera este enfoque. Es así como en el país el mayor riesgo de depresión, ansiedad y conducta suicida lo presentan las mujeres, en tanto que el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas y el suicidio consumado es mayor para los hombres. Por su parte algunas condiciones asociadas a reconocerse como LGTBI, tales como la discriminación y la estigmatización, son factores de riesgo para depresión, ansiedad, consumo de sustancias psicoactivas y conducta suicida (Minsalud, 2018).

### **Enfoque de Género**

Reconocimiento de igualdad y derechos constitucionales entre cada ciudadano sin importar sus características biológicas (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2016).

### **Violencia de Género**

Para ACNUR el término “Violencia de Género” hace referencia a cualquier acto en el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género.

### **Violencia Sexual**

Según la Ley 1146 de 2007 “La violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes comprende todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre ellos, utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional, aprovechando sus condiciones de indefensión, desigualdad y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor”.

### **Abuso Sexual**

Se consideran abusos sexuales cualquier actividad sexual sin consentimiento. Puede ser entre adultos, de un adulto a un menor (abuso sexual infantil) o incluso entre menores.

### **Acoso**

Se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **Acoso laboral**

Es entendido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. (Ley 1010 de 2006).

### **Acoso Sexual**

Aquella persona que valiéndose de su superioridad manifiesta relaciones de autoridad o poder, acose, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal Artículo 210 A)

## **Conductas de violencias de género y contra las mujeres.**

A continuación se describen las conductas que pueden ser objeto de violencia y que a su vez permitirá poner en contexto a la comunidad educativa frente a lo que se debe comprender como una conducta de violencia. La ruta establecida se activará, cuando las conductas de violencias basadas o situación de discriminación basada en género se presente en cualquiera de los espacios de la comunidad UAnorte.

### Discriminación por Razones de Género

Misoginia

Acoso

Acoso Sexual

Acceso Carnal no Consentido

Actos Sexuales no Consentidos

Pornografía con Menores

Pornografía no Consentida

Ofensa Sexual

Maltrato Laboral

Ciberacoso

Grooming

Indicios de Violencias de Género y Acoso Sexual

Homofobia

Transfobia

Bifobia

Prejuicio

Estigma

La Victimización Indirecta (social)

## **Modalidades de violencia basada en género y contra las mujeres.**

A nivel conceptual las modalidades de la violencia (Ley 1257, 2008) se sustenta bajo diferentes perspectivas que permiten focalizar la operacionalización de las agresiones, los hechos y las formas de violencia según lugar de ocurrencia y/o tipología como se plantea en la ONU Mujeres; estas se describen a continuación en la tabla 2.

**Tabla 2. Modalidades de violencia según lugar de ocurrencia.**

<b>Modalidad según lugar de ocurrencia</b>	<b>Descripción</b>
<b>Violencia en el ámbito privado</b>	tiene lugar dentro de la familia o unidad doméstica, o cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
	Es la violencia que tiene lugar en la comunidad, es perpetrada por cualquier persona y comprende, entre

---

**Violencia en el ámbito público**

otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. Una de las modalidades de violencia contra las mujeres en el país, tiene expresión en el marco del conflicto armado interno.

---

**Daño psicológico**

Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. (párr.5)

---

**Daño o sufrimiento físico**

Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

---

**Daño o sufrimiento sexual**

Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales

mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos

actos con terceras personas.

---

**Daño patrimonial**

Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de las mujeres.

---

**Acoso**

El delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210-A del Código Penal, (ley599, 2000) establece que:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

**Accesos carnales**

Se configura a partir de la introducción parcial o total en la víctima de: -miembro viril por vía vaginal, anal u oral. – otras partes del u objetos por vía anal o vaginal.

**Actos sexuales**

Realizar actos sexuales diversos puede configurarse a partir de una o varias conductas coercitivas o abusivas, como: Roces o tocamientos de connotación sexual por fuera de las

vías vaginal y anal. Conductas que involucran zonas íntimas, sexuales o erógenas, es decir, deestimulación o excitación (senos, cuello, nalgas, orejas, ombligo, entre otras) de la víctima o del agresor. Conductas de connotación sexual que no necesariamente requieren desnudez. Conductas de connotación sexual que no necesariamente requieren contacto corporal entre el agresor y la víctima

menor de 14 años (como: masturbación en presencia de la víctima, tocarse frente a una persona, exhibicionismo, etc.)

*Fuente: Elaboración propia adaptado de la Ley 1257, 2008*

**Tabla 3. Modalidad de violencias por Tipología.**

<b>Modalidad por Tipología</b>	<b>Descripción</b>
<b>Violencia económica</b>	Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.
<b>Violencia psicológica</b>	Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
<b>Violencia emocional</b>	Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o

	hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.
<b>Violencia física</b>	Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.
<b>Violencia sexual</b>	Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Véase infra para obtener más información sobre la violencia sexual.

Fuente: ONU Mujeres enlace web <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

### Marco Legal Internacional y Nacional contra la Violencia de Género y Discriminación

El desarrollo legal y normativo para atender a las necesidades asociadas a la igualdad de género, la labor frente a la mitigación de todas las formas de discriminación y de violencias contra las mujeres se promueven desde los principios y valores de las entidades internacionales de protección de derechos humanos, los cuales por bloque de constitucionalidad se integran a la normatividad y legislación colombiana, por ello; se presenta en la siguiente tabla 4 los fundamentos del marco normativo para el presente protocolo.

Tabla 4. **Compendio Normativo y legal**

Tipo	Nombre	Descripción
Internacional	La Agenda 2030	En el objetivo 5. Se definen las metas para el trabajo orientado a la igualdad de género.
	La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.	En el objetivo 8. Que propende por el trabajo decente y crecimiento económico y reducción de las desigualdades de género y mitigación de la discriminación.
		En el objetivo 10. Se plantea sobre la reducción de desigualdades, trabajar por la calidad de vida, reducción de la pobreza e inequidad
		En el objetivo 16. Sobre la paz y la justicia, que busca la promoción de una sociedad justa, pacífica e inclusiva

Internacional	Los principios de Yogyakarta de 2007	Definición de elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Fundamentando la necesidad y fomentando a los Estados a la implementación de programas y estrategias de educación y sensibilización para evitar la discriminación por la orientación sexual, o la identidad de género
Internacional	Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-24/17 s	Pronunciamiento para uso jurisprudencial en la que se refiere a la expresión de género, y ha señalado que es posible que una persona resulte discriminada con motivo de la percepción que otras tengan acerca de su relación con un grupo o sector social, independientemente de que ello corresponda con la realidad o con la autoidentificación de la víctima. La discriminación por percepción tiene el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona objeto de dicha discriminación, independientemente de si dicha persona se autoidentifica o no con una determinada categoría
Nacional	Constitución Política de Colombia de 1991	<p>Se desarrolla una columna orientadora de garantías y compromisos de acuerdo con los siguientes artículos.</p> <p>Artículo 13: Derecho a la igualdad. Donde se establece que Colombia reconoce que todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, gozaran de los mismos derechos sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.</p> <p>Artículo 30. Sobre las garantías en la acción efectiva y participación de las mujeres en niveles de decisión en el marco de la administración pública.</p> <p>Artículo 43. Donde se da reconocimiento a que mujeres y hombres tienen derechos y oportunidades en igualdad, por lo tanto, no debe haber manifestación discriminatoria en el territorio colombiano.</p> <p>Artículos 93 y 94. Definen el bloque de constitucionalidad sobre el cual se integran todos los tratados internacionales aprobados por el Estado que reconocen los derechos humanos, prevalecen en el orden jurídico interno, entendiéndose que su no consagración no los excluye del reconocimiento de estos.</p>
Nacional	Ley 16 de 1972	Adopción de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, obligándose a respetar los Derechos y Libertades reconocidos y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social
Nacional	Ley 22 de 1981	Adopción por parte de Colombia de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial,

Nacional	Ley 51 de 1981	Se incorporó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), garantizando al hombre y la mujer la igualdad en el goce de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales
Nacional	Ley 12 de 1991	Se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, mediante la cual se pretende garantizar la protección y goce efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, fundamentando la necesidad que el ambiente donde se desarrollen esté libre de toda violencia y discriminación
Nacional	Ley 21 de 1991	Aprobación del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, con el fin adoptar acciones coordinadas y sistemáticas con miras a proteger los derechos de los pueblos y garantizar el respeto a su integridad.
Nacional	Ley 248 de 1995	Se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, instrumento donde los Estados parte convienen en adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Haciendo énfasis en la generación de espacios educativos y un sistema educativo que elimine todas las formas de discriminación en la educación
Nacional	Ley 319 de 1996	Integración del protocolo adicional a la Convención Americana sobre los derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" en el marco de los derechos humanos, y que busca que los estados garanticen las medidas para su cumplimiento.
Nacional	Ley 762 de 2002	Adopción de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
Nacional	La Ley 1752 de 2015	Mediante la cual, se sanciona penalmente la discriminación contra las personas en situación de discapacidad.
Nacional	Ley 823 de 2003	Se estableció el Marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y en el privado, promoviendo la creación de políticas en todas las instituciones de orden público y privado.
Nacional	Ley 1010 de 2006	Orientada a la definición y adopción de medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública
Nacional	Ley 1146 de 2007	Expedición de normas orientadas a la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Integra en su marco la obligación de las instituciones de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad.
Nacional	Ley 1257 de 2008	Compendió de normas de sensibilización, prevención y sanción en relación con las formas de discriminación contra las mujeres
Nacional	Decreto 4798 de 2011 del MEN	Reglamentó el artículo 11 de la Ley 1257 de 2008, señalando el significado y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior frente a la prevención, protección y atención de las víctimas.

Nacional	Ley 1542 de 2012	Tiene por objeto brindar las garantías de protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria
Nacional	Resolución 0459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social	Se adoptó el Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. En el que se integra el reconocimiento que insta a que la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y las identidades de género, sitúan a las personas LGBTIQ+ en posición de vulnerabilidad, impidiendo la igualdad y el ejercicio de la ciudadanía. Se hace énfasis en la educación como mecanismo transformador
Internacional y Nacional	CONPES Social 161 de 2013	Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
Nacional	Ley 1719 de 2014	Modificación de 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
Nacional	Ley 1761 de 2015	se estableció como objetivo de la ley la tipificación del feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana.
Nacional	Ley 1773 de 2016.	Definición del tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.
Nacional	Ley 1918 de 2018	Tiene por objeto el establecimiento del régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones.
Nacional	Ley 2281 de 2023	Creación del Ministerio de Igualdad y Equidad, con el objeto de contribuir en la eliminación de las desigualdades, económicas, políticas y sociales.
Nacional	resolución No. 014466 del 25 de julio 2022	adopción de protocolos en las Instituciones de Educación Superior, en los que se incluyen lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en el marco de las acciones de la política de educación superior inclusiva e intercultural.

*Fuente: Elaboración propia con base en la normatividad correspondiente.*



## **ENFOQUES ORIENTATIVOS DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO.**

### **Enfoque de género**

Representa la categoría de análisis de clasificación social en la cual se operacionaliza y organiza los roles, imaginarios, creencias, estereotipos, representaciones sociales y valoraciones asociadas a los aspectos masculino y femenino, sobre las cuales se pueden definir las diferencias biológicas, sociales, contextuales, ambientales y psicológicas que indican la presencia de las relaciones de poder que determinan las desventajas en la relación entre las personas.

### **Enfoque de derechos humanos**

Comprende el reconocimiento de los sujetos individuales y colectivos como titulares de derechos. Reconoce el desarrollo de capacidades en las personas, familias y comunidades para el alcance de su bienestar físico, mental y social, ampliando sus libertades y posibilidades de elección para vivir una vida plena de sentido, según el momento de curso de vida en el que se encuentran, las características y condiciones poblacionales que los identifica, y los territorios específicos que habitan y construyen subjetivamente. Así, “los derechos y el desarrollo humanos” comparten una misma visión y un mismo objetivo: garantizar, para todo ser humano, libertad, bienestar y dignidad. (Minsalud, 2018).

### **Enfoque interseccional**

Es un enfoque orientado al reconocimiento de la discriminación y las violencias basadas en género como una situación fenomenológica coexistente con factores determinados como la identidad, condiciones étnicas, aspectos de clase social, condiciones socioeconómicas, que permiten el establecimiento de los diversos sistemas de opresión y discriminación de índole histórico y estructural que dan cuenta de la interacción de contextos como lo son el de conflicto armado, criminalidad y contexto de frontera para el caso de nuestra institución educativa, la cual se desarrolla en el contexto de la frontera.

### **Enfoque Global**

Se caracteriza por ser un enfoque en el cual se establece fundamentalmente la búsqueda de constatación de la noción cultural como referente problemático más importante, donde la VBG se manifiesta por la naturalización de las diversas formas de discriminación focalizada hacia las mujeres, normalizando estereotipos, asumiendo aspectos de intolerancia como normales, por lo tanto, este enfoque promueve un sentido de cero tolerancias contra la VBG y la DBG, se trata entonces de no solo atender casos y ser reactivos frente a la problemática; sino un desarrollo orientado a los cambios y transformaciones culturales en el marco de la IES, reconociendo un sistema donde la UAnorte sea un escenario que no tolere la acción violenta, ni la discriminación y para ello sustentando acciones en los diversos escenarios que se pueden articular para este fin.



**Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte**

Vigilada Mineducación

### **Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño**

Este enfoque de acción sin daño se focaliza en la acción ética y moral colocando en el centro la reflexión del impacto de toda acción o intervención, considerando cada actuación, evaluando las consecuencias negativas y positivas en las víctimas, este enfoque busca que la acción preventiva y de actuación no revictimice, sea prejuiciosa o etiquete negativamente a la víctima de VBG y DBG.

## **ELEMENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO SEXUAL EN LA UANORTE**

### **Ámbitos de aplicación**

Frente al desarrollo de implementación del Protocolo para la Prevención, detección y atención a víctimas de violencias y discriminación basadas en género en la UAnorte aplicada para toda la comunidad universitaria, se definen los siguientes tipos de actores; estudiantes activos, estudiantes desertores con intención de reingreso, docentes tiempo completo, medio tiempo, ocasional y catedra, funcionarios administrativos, egresados, contratistas, toda persona vinculada por medio de convenios, contratos o acuerdos interinstitucionales, personas externas a la IES UAnorte cuando los hechos hayan ocurrido en el interior del campus universitario.

### **Capacidad Instalada**

La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, cuenta con espacios físicos, medios y ambientes educativos que permiten abordar los procesos de Identificación, detección, prevención y Atención de las Violencias Basada en Género, Discriminación y Abuso sexual:

**Tabla 5. Capacidad instalada**

<b>Tipo de capacidad</b>	<b>Descripción</b>
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultorio psicológico (Cámara de Gesell)</li> <li>- Aulas</li> <li>- Auditorio</li> </ul>
Tecnológicos y técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios web</li> <li>- Correo institucional</li> <li>- Canales de comunicación interna aplicativos móviles</li> <li>- Equipos de computación y audiovisuales</li> </ul>
Programas y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Permanencia estudiantil "Tu Norte"</li> <li>- Bienestar institucional</li> <li>- Servicios de Extensión</li> </ul>

*Fuente: Infraestructura, Medios y Bienestar Institucional UAnorte.*

### **Recurso Humano**

La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, cuenta con el siguiente recurso humano para la consolidación del equipo de trabajo para los procesos de Identificación, detección, prevención y Atención de las Violencias Basada en Género, Discriminación y Abuso sexual:

Tabla 6. **Recurso humano (actual)**

<b>Rol</b>	<b>Proceso</b>	<b>Tipo de profesional</b>
Psicosocial	- Bienestar institucional	- 2 psicólogas - Trabajadores sociales
Docencia	- Docencia	- Profesionales en trabajo social - Profesionales en psicología - Profesionales en Derecho - Profesionales en comunicación social y medios
Administrativo	- Rectoría - Talento humano - Extensión - Servicios generales	- Rectora - 1 trabajador social en formación - 1 abogado - 1 psicólogo - 2 vigilantes - 1 persona de servicios generales

Fuente: *Talento Humano UAnorte.*

### **Operativización**

En el marco de las estrategias se definen los criterios y niveles de acción en concordancia con los lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) dispuestos para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional. Los cuales se definen en términos de prevención, detección y atención.

### **Estrategias de prevención**

En el marco de la prevención como instrumento para la mitigación, extinción y sensibilización de las violencias y discriminación basada en género se definen niveles que se integran a la acción de estas estrategias en los ámbitos educativos y en la UAnorte como un elemento que apunte a la cero tolerancia y a la atención integral, en este sentido, se definen los siguientes niveles.

**Prevención Primaria:** es el nivel que tiene por objeto la generación de cambios culturales, sociales e históricos que han normalizado y justifican el riesgo y la vulneración de la mujer; en este nivel, la UAnorte ha proyectado acciones de nivel individual y colectivo, en el marco se establecen acciones de promoción de ambientes de sana convivencia, campañas en el marco de la información, educación y comunicación, socialización de mecanismos para el empoderamiento de la comunidad educativa, campaña de tolerancia 0.



Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte

Vigilada Mineducación

**Prevención Secundaria:** este nivel se caracteriza por la identificación de riesgos, las acciones se caracterizan por buscar minimizar al máximo el riesgo y la presencia inicial de situaciones asociadas a la manifestación de violencias y discriminación basada en género, por ende, son importantes acciones de caracterización, capacitaciones, estrategias de formación transversal.

**Prevención Terciaria:** se establece la acción integrativa de las acciones desarrolladas en la prevención primaria y secundaria como fuente de articulación con las acciones de atención integral, por ende, en la UAnorte son todas aquellas acciones asesoría y acompañamiento desde el nivel informativo para que las personas afectadas por las violencias o discriminación, puedan acceder con el mayor cuidado, confidencialidad y protección a las acciones propias de la atención integral presupuestadas en la UAnorte.

**Tabla 7. Estrategias de prevención.**

<b>Nivel</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tipo de Actividades</b>
Individual	Representa todas las acciones aplicables de carácter unipersonal que permitan prevenir el riesgo y sensibilicen sobre violencia sexual, de género y discriminación de género	- Caracterización
Colectivo	Representa todas las acciones aplicables de carácter grupal que permitan prevenir el riesgo y sensibilicen sobre violencia sexual, de género y discriminación de género	- Campañas informativas - Jornadas conmemorativas - Talleres de prevención - Capacitaciones - Foros académicos - Socialización de rutas de atención institucional, municipal y departamental

*Fuente: Bienestar Institucional UAnorte.*

### **Estrategias de Detección**

La detección es concebida para las IES como una herramienta de atención primaria donde las personas que pueden verse afectadas por las diversas formas, modalidades y tipologías de la violencia y discriminación basada en género, puedan ser atendidas al enfrentarse a las diferentes afectaciones en la salud física, mental y emocional, agravadas por las condiciones particulares de la vida académica en el contexto del campus; por ello, se establecen acciones del nivel individual y colectivo, para atender las afectaciones sobre el rendimiento académico, dificultades financieras debidas al abandono de los estudios, dificultades para conservar el anonimato, la actividad social y el bienestar general (ONU Mujeres, 2019).

**Tabla 8. Estrategias de detección**

Nivel	Descripción	Tipo de Actividades
Individual	Representa todas las acciones aplicables de carácter unipersonal que permitan identificar casos sobre violencia sexual, de género y discriminación de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención individual psicosocial</li> <li>- Seguimiento de casos denunciados</li> <li>- Activación de rutas</li> <li>- Consultorio Jurídico de Género</li> </ul>
Colectivo	Representa todas las acciones aplicables de carácter grupal que permitan identificar casos sobre violencia sexual, de género y discriminación de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea y canales de denuncia interna.</li> <li>- Socialización del Violentómetro</li> <li>- Capacitación de uso de la ruta de atención dirigido a la comunidad universitaria.</li> <li>- Jornadas de sensibilización para la promoción de las denuncias</li> </ul>

*Fuente: Bienestar Institucional UAnorte.*

### **Estrategias de atención**

El desarrollo de la atención requiere de los niveles primario, secundario y terciario; el cual, desde el modelo de atención integral basado en la articulación aplicativa de los ejes desarrollados como enfoques de intervención, materializando la acción y atención considerando los enfoques de derechos, de género, global, interseccional, y el centrado en las víctimas sin hacer daño. Por tanto, se definen acciones orientadas al mejoramiento de la atención en salud, atención psicológica, atención académica, jurídica como parte del crecimiento y compromiso de la UAnorte.

**Tabla 9. Estrategias de atención**

Nivel	Descripción	Tipo de Actividades
Individual	Representa todas las acciones aplicables de carácter unipersonal que permitan atender integralmente a las víctimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis</li> <li>- Atención individual por parte del equipo psicosocial</li> </ul>

	de violencia sexual, de género y discriminación de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultoría y asesoría jurídica</li> <li>- Construcción de red de apoyo institucional</li> </ul>
Colectivo	Representa todas las acciones aplicables de carácter grupal que permitan atender integralmente a las víctimas de sobre violencia sexual, de género y discriminación de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de formación, talleres, capacitaciones orientadas a la no repetición y prevención de la revictimización</li> <li>- Capacitación en primeros auxilios psicológicos a miembros de la comunidad UAnorte</li> </ul>

*Fuente: Bienestar Institucional UAnorte.*

En concordancia con lo anterior, también se han definido las medidas de atención integral, siendo estos los mecanismos relacionados a la intervención y acompañamiento que permiten ofrecer en condiciones adecuadas la atención necesaria y pertinente para restablecer y salvaguardar los derechos de las víctimas, sustentando medidas correctivas en el marco de los estamentos normativos y medidas de protección en relación a la orientación oportuna, asistencia y activación de la atención integral que busque siempre la protección de la víctima.

Finalmente, se concibe la construcción de medidas de restitución en un eje de desarrollo que permite el restablecimiento de los ambientes seguros, libre de violencias y discriminación como eje de compromiso institucional que brinde la oportunidad para evitar el abandono, ausentismo, deserción o renuncia de la persona afectada.





Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte

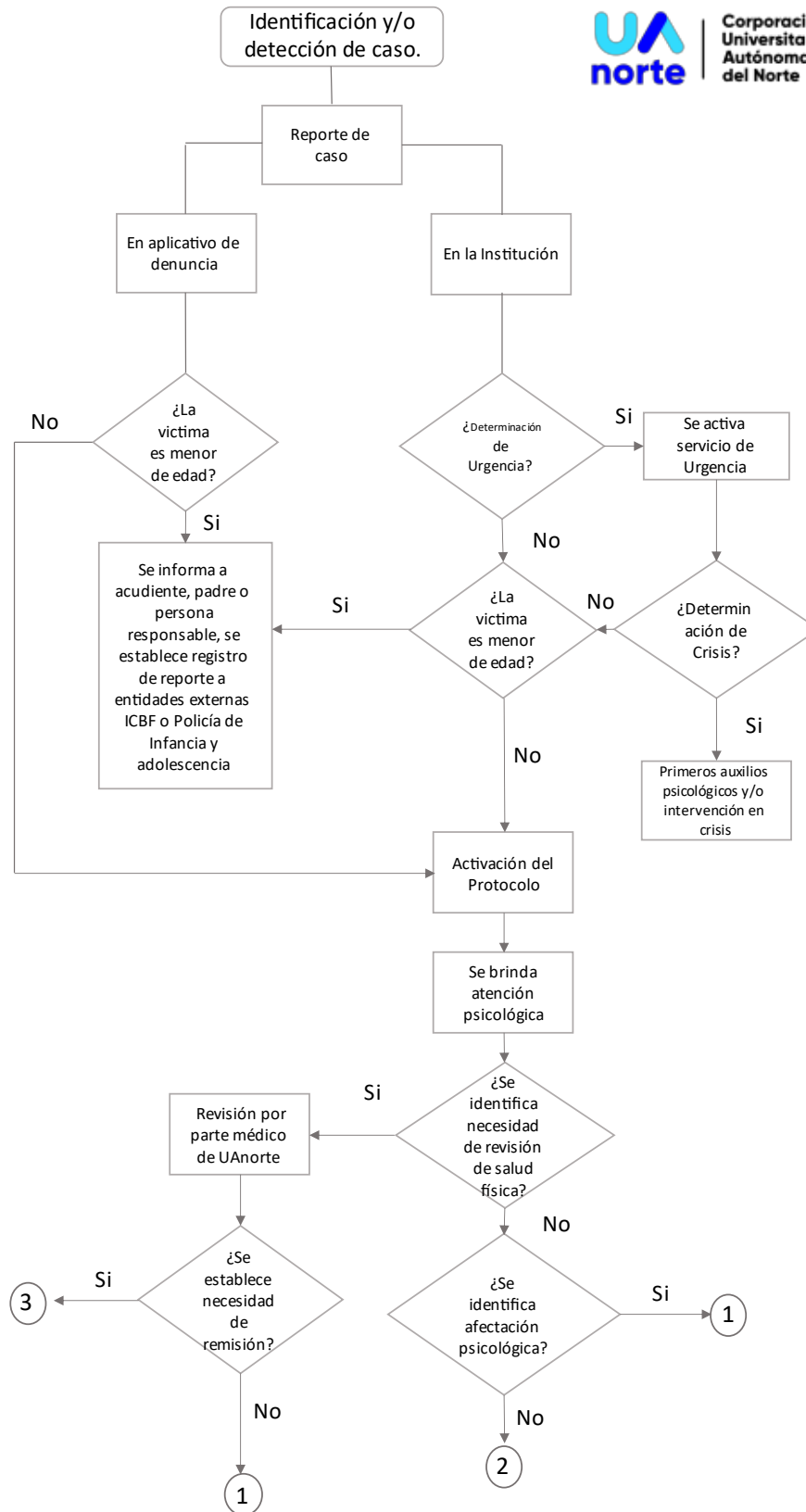
Vigilada Mineducación

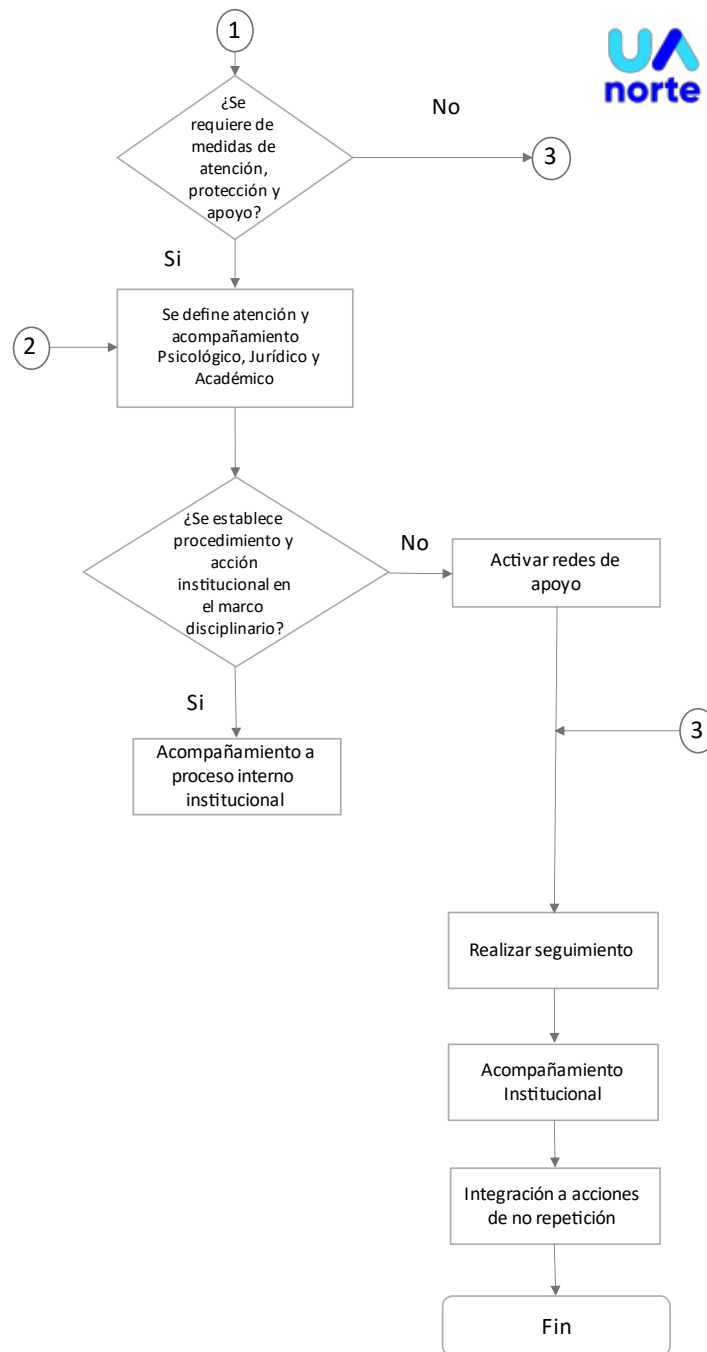
## **RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL NORTE UANORTE**

En el marco de este protocolo, la persona que haya sido víctima o que sospeche o tenga conocimiento de un hecho relacionado con VyDBG, podrá activar la ruta de atención comprendida en este apartado, cuyo propósito es ofrecer una atención integral que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones. De igual manera, se mantendrá una comunicación constante con los involucrados sobre el avance del caso y de las medidas que le son aplicables a la situación

La ruta de este protocolo para atención de VyDBG, se convierte en el *procedimiento* institucional al interior de La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas. Todos los miembros de la comunidad UAnorte pueden llegar a ser víctimas o victimarios y en ambos casos se garantizará el debido proceso, la protección de sus derechos y el acompañamiento integral, tal como lo indica la ruta de prevención y atención.

**Figura 2. Ruta de detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en Género para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte - UAnorte.**





**PLAN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL NORTE UANORTE.**

Para el desarrollo del plan de trabajo de la tabla 10 muestra la proyección de trabajo para el año 2023, teniendo en cuenta que se irá actualizando anualmente.

**Tabla 10. Plan de trabajo año 2023.**

Objetivo	Nivel de estrategia	Tipo de Actividades	Responsables	Población Beneficiaria	Fuente/ medio de verificación	Meta	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
Determinar estrategias para la prevención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UANorte	Individual	Caracterización del riesgo y afectación.	Bienestar Institucional y Talento Humano	- Estudiantes - Docentes - Administrativos	Registro y reporte virtual de la caracterización de acuerdo con la población beneficiaria	90%	Porcentaje de niveles de riesgo.	(No. de estudiantes, docentes y administrativos caracterizados/ No. total de estudiantes, docentes y administrativos caracterizados)*100	Semestral
	Colectivo	Campañas informativas preventivas	Área de comunicaciones , área medios y ambientes educativos, directores de programas académicos, bienestar universitario y talento humano.		Reporte físico y virtual de las campañas realizadas durante el periodo académico	100%	Porcentaje de campañas informativas realizadas	(No. Campañas ejecutadas/ No. total de campañas planeadas)*100	semestral
		Jornadas conmemorativas	Área de comunicaciones , área medios y ambientes educativos, directores de programas académicos, bienestar		Reporte físico y virtual de las campañas realizadas durante el periodo académico	100% de actividades realizadas  75% de percepción de impacto	Porcentaje de impacto de la actividad por percepción y porcentaje de	(No. de estudiantes, docentes y administrativos en nivel de impacto significativo/ No. total de estudiantes, docentes y administrativos a los que se les aplicó el	Semestral

Objetivo	Nivel de estrategia	Tipo de Actividades	Responsables	Población Beneficiaria	Fuente/ medio de verificación	Meta	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
			universitario y talento humano.				cumplimiento de jornadas	formato de evaluación de impacto)*100  (No. Campañas ejecutadas/ No. total de campañas planeadas)*100	
		Talleres de prevención	Área de comunicaciones , área medios y ambientes educativos, directores de programas académicos, bienestar universitario y talento humano.		Reporte físico y virtual de las campañas realizadas durante el periodo académico	100% de actividades realizadas  75% de percepción de impacto	Porcentaje de impacto de la actividad por percepción y porcentaje de cumplimiento de talleres	(No. de estudiantes, docentes y administrativos participantes en los talleres con nivel de impacto significativo/ No. total de estudiantes, docentes y administrativos invitados a los talleres s que se les aplicó el formato de evaluación de impacto)*100  (No. Campañas ejecutadas/ No. total de campañas planeadas)*100	anual
		Capacitaciones	Extensión		Evidencia de gestión y ejecución de capacitaciones	100% de actividades realizadas	Porcentaje de capacitaciones realizadas	No. Capacitaciones ejecutadas/ No. total de capacitaciones proyectadas)*100	Anual
		Socialización de rutas de atención institucional, municipal y departamental	Área de comunicaciones , área medios y ambientes educativos, directores de		Reporte físico y virtual de las campañas realizadas durante el periodo académico	5 actividades y eventos	Sumatoria de eventos de socialización	Suma de actividades y eventos de socialización de rutas	Semestral

Objetivo	Nivel de estrategia	Tipo de Actividades	Responsables	Población Beneficiaria	Fuente/ medio de verificación	Meta	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
			programas académicos, bienestar Institucional y talento humano.				presencial y virtual		
Establecer estrategias de detección de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte.	Individual	Denuncias de violencia y cualquier tipo de discriminación en aplicativo institucional.	Bienestar Institucional y Talento Humano		Cobertura por periodo de recepción de denuncias	Cobertura según datos	Sumatoria violencia y cualquier tipo de discriminación en aplicativo institucional	Suma de registro de denuncia	Semestral
		Activación de rutas	Equipo psicosocial definido por el comité de atención		Registro físico y virtual de rutas activadas reposa en Bienestar institucional	90% de rutas activadas seguimiento completo al final del semestre	porcentaje de casos con rutas activadas	(No. De casos detectados para activar rutas atendidos con seguimiento/ No. Total de casos de seguimiento de rutas actividades)*100	Semestral
		Seguimiento de casos denunciados	Equipo psicosocial definido por el comité de atención		Registro físico y virtual de rutas activadas reposa en Bienestar institucional	80 % de casos de seguimiento denunciados completo al final del año	porcentaje de casos con rutas activadas	(No. De casos seguimiento denunciados con seguimiento completo/ No. Total de casos de seguimiento para atender actividades)*100	Semestral
		Formalización del consultorio Jurídico de Género	Equipo psicosocial definido por el comité de atención y Equipo del programa de derecho.		Acuerdo de creación del servicio archivo del programa académico	1 documento de acuerdo de formalización	Un acuerdo de proyección y formalización	Medición cualitativa: información integrada en la formalización	Una vez por el año 2023
	Colectivo	Campaña informativa	Área de comunicaciones		Reporte físico y virtual de las	100%	Porcentaje de	(No. Campañas ejecutadas/ No. total	semestral

Objetivo	Nivel de estrategia	Tipo de Actividades	Responsables	Población Beneficiaria	Fuente/ medio de verificación	Meta	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
		para dar a conocer del aplicativo de denuncia interna.	, área medios y ambientes educativos, directores de programas académicos, bienestar Institucional y talento humano.		campañas realizadas durante el periodo académico		campañas informativas realizadas	de campañas planeadas)*100	
		Violentómetro	Área de comunicaciones , área medios y ambientes educativos, directores de programas académicos, bienestar Institucional y talento humano.		Aplicativo web y archivo físico Bienestar institucional	1 aplicativo diseñado	Una herramienta diseñada y puesta en marcha	Medición cualitativa: información integrada en la formalización	Una vez por el año 2023
		Jornadas de sensibilización para la promoción de las denuncias	Área de comunicaciones , área medios y ambientes educativos, directores de programas académicos, bienestar universitario y talento humano, extensión.		Reporte físico y virtual de las jornadas de sensibilización realizadas durante el periodo académico	75% de percepción de impacto positivo	Porcentaje de impacto de la actividad por percepción y porcentaje de cumplimiento de jornadas	(No. Jornadas de sensibilización ejecutadas/ No. total de jornadas planeadas)*100	anual
		Cursos de formación en temas de identificación	Extensión y directores de programas académicos		Reporte físico y virtual de las campañas realizadas durante el periodo académico	75% de percepción de impacto	Porcentaje de impacto de la actividad por percepción y porcentaje de	(No. de estudiantes, docentes y administrativos participantes en los talleres con nivel de impacto significativo/ No. total de estudiantes, docentes y	anual

Objetivo	Nivel de estrategia	Tipo de Actividades	Responsables	Población Beneficiaria	Fuente/ medio de verificación	Meta	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
							cumplimiento de talleres	administrativos invitados a los talleres s que se les aplicó el formato de evaluación de impacto)*100  (No. Campañas ejecutadas/ No. total de campañas planeadas)*100	
Definir estrategias para la atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género Para la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte	Individual	Aplicación de primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis	Equipo psicosocial definido por el comité de atención		Registro físico y virtual reposa en Bienestar institucional	80 % de casos de seguimiento	Seguimiento de casos Aplicación de primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis	Sumatoria de casos, informe cualitativo	Semestral
		Atención individual por parte del equipo psicosocial	Equipo psicosocial definido por el comité de atención		Registro físico y virtual de Atención individual por parte del equipo psicosocial reposa en Bienestar institucional	80 % de casos de seguimiento	Seguimiento de casos Atención individual por parte del equipo psicosocial	(No. De casos seguimiento denunciados con seguimiento completo/ No. Total de casos de seguimiento para atender actividades)*100	Semestral
		Construcción de red de apoyo institucional	Rectoría, Secretaría general, Directores de programa, Bienestar Universitario, Talento Humano, Extensión.		Registro físico y virtual de rutas activadas reposa en Bienestar institucional	80 % de casos de seguimiento	Seguimiento de casos con rutas activadas	(No. De casos seguimiento denunciados con seguimiento completo/ No. Total de casos de seguimiento para atender actividades)*100	Semestral



Objetivo	Nivel de estrategia	Tipo de Actividades	Responsables	Población Beneficiaria	Fuente/ medio de verificación	Meta	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
		Consultoría y asesoría jurídica	Secretaría general y director de programa de derecho		Registro físico y virtual de r Consultoría y asesoría jurídica reposa en Bienestar institucional	80 % de casos de seguimiento	Seguimiento de casos con Consultoría y asesoría jurídica	(No. De casos seguimiento denunciados con seguimiento completo/ No. Total de casos de seguimiento para atender actividades)*100	Semestral
		Procesos de formación, talleres, capacitaciones orientadas a la no repetición y prevención de la revictimización	Directores de programa, extensión		Evidencia de gestión y ejecución de talleres	80% de talleres planeados ejecutados	Porcentaje de talleres realizadas	No. Talleres ejecutadas/ No. total de talleres proyectadas)*100	Anual
		Capacitación en primeros auxilios psicológicos a miembros de la comunidad UAnorte	Equipo psicosocial definido por el comité de atención		Evidencia de gestión y ejecución de talleres	80% de talleres planeados ejecutados	Porcentaje de talleres realizadas	(No. Talleres ejecutadas/ No. total de talleres proyectadas)*100	Anual

Fuente: Bienestar Institucional UAnorte.

## Referencias

- Galtung, J. (2003). *Violencia cultural*. Gernika Gogoratuz.
- Galtung, J. (2004). Violencia, guerra y su impacto: sobre los efectos visibles e invisibles de la violencia. Recuperado de <http://them.polylog.org/5/fgj-es.htm>
- Gualy, L. F. (2014). Construcción de cultura de paz en América Latina desde la educación superior. *Revista Universidad de La Salle*, (65), 51-84.
- García, V. H. (2000). Johan Galtung: La transformación de los conflictos por medios pacíficos. *Cuadernos de estrategia*, (111), 125-159.
- De Miguel, Ana. (2011). *Los Feminismos A Través De La Historia*. Mujeres en Red, Edición Agosto. Recuperado de <https://web.ua.es/es/sedealicante/documentos/programa-de-actividades/2018-2019/los-feminismos-a-traves-de-la-historia.pdf>
- Lafaurie Villamil, MM. (2011). ¿ Por qué pensar en la salud de las mujeres?. *Rev. salud bosque*, 79-90. <https://doi.org/10.18270/rsb.v1i1.110>
- Ley 1257 de 2008 ( Diciembre 04). “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” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3405>
- Ley 1719 de 2014. ( Junio 18). “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”. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5771>