

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**

En uso de las facultades legales y estatutarias consagradas en la Ley 30 de 1992 y en el artículo 20, literales a y c del Acuerdo 001 de 1994, y,

**CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de Colombia de Colombia, en su artículo 13, consagra el principio de no discriminación y el reconocimiento de la libertad e igualdad de la ciudadanía.

Que el artículo 16 de la Constitución Política de Colombia contempla el derecho al libre desarrollo de la personalidad y en su artículo 41, propende el fomento de prácticas democráticas en las instituciones educativas.

Que mediante el artículo 67 constitucional, se reconoce la educación como un derecho de todas las personas, que tiene una función social y que ha de comprometerse a formar a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia.

Que los artículos 1, 7, 8, 10, 47, 54, y 68 de la Constitución política de Colombia contemplan el reconocimiento y la protección de la diversidad étnica, así como la promoción de condiciones de igualdad real y efectiva, a través de la adopción de medidas a favor de los diferentes grupos poblacionales discriminados o marginados.

Que la declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la asamblea General de las Naciones Unidas en su artículo 26 establece que toda persona tiene derecho a la educación y que la educación superior habrá de ser generalizada, con un acceso a estudios superiores en igualdad de condiciones para todos, en función de sus méritos respectivos; también expone que el objeto del derecho será lograr el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto de los Derechos Humanos y libertades fundamentales, favoreciendo la comprensión y tolerancia entre todas las naciones y grupos étnicos o religiosos.

Que los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS 10,156) del programa de las Naciones Unidas, consideran como propósito fundamental lograr una educación inclusiva y de calidad para todos con la convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible y que entre otros, aspira a que se proporcione el acceso igualitario a formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad.

Que la Ley 30 de 1992 define el carácter y autonomía de las instituciones de Educación Superior -IES-, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

Que la ley 51 de 1981 ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la cual establece que el estado colombiano debe adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en la enseñanza en general ya sea técnica, profesional o posgrado, así como en todos los tipos de capacitación profesional.

Que la Ley 21 de 1991 ratifica el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, en especial para el Pueblo Rrom, como pueblo tribal que dimensiona su conformación en clanes o kompeñy.

Que la Ley 284 de 1995 aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para (Brasil), el 9 de junio de 1994.

Que la Ley 581 de 2000 crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, les den a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, y promuevan la participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

Que la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos públicos y privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado.

Que la Ley 1257 de 2008 desarrolla normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencias y discriminación contra las mujeres, y específicamente establece la implementación progresiva de medidas educativas en su artículo 11, con el fin de incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de “políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de violencia contra la mujer.

Que el Documento CONPES Social 161 de 2013 desarrolla los lineamientos para la política pública nacional de equidad de Género para las mujeres, y el plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, desarrollando los principios de igualdad y no discriminación, interculturalidad, reconocimiento de la diversidad desde un enfoque diferencial de derechos, autonomía, empoderamiento, participación, solidaridad, corresponsabilidad y sostenibilidad.

Que la Ley 1752 de 2015 incorpora en el ordenamiento jurídico colombiano, disposiciones acerca de la sanción penal de los actos de discriminación por razón al sexo u orientación sexual, entre otros aspectos.

Que el Decreto 762 de 2018 adopta la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores LGBTI y de

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas mediante la adopción de medidas, mecanismos y desarrollos institucionales encaminados a materializar progresivamente el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Que la Ley 418 de 1997 por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y en su artículo 15, reconoce como víctimas, aquellas personas de la población civil que sufren perjuicios en su vida, grave deterioro en su integridad personal y/o bienes, por razón de actos que se susciten en el marco del conflicto armado interno, tales como atentados terroristas, combates, ataques y masacres entre otros.

Que la Ley 387 de 1997 creó el Sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia - SNAIPD, y a través de la cual en su artículo 19, numeral 10 señala que el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación departamentales, municipales y distritales, adoptarán programas educativos especiales para las víctimas del desplazamiento por violencia.

Que la Corte Constitucional en las sentencias de tutela T-878 de 2014, T-478 de 2015 y T-239 de 2018, establecieron una serie de deberes de las instituciones educativas y de las autoridades en materia de igualdad y no discriminación.

Que el Ministerio de Educación Nacional ha desarrollado los Lineamientos de Educación Inclusiva con los cuales se busca incentivar a las IES en la definición de acciones y estrategias para el fortalecimiento del enfoque diferencial en el acceso, permanencia y condiciones de calidad de las IES en el país, para poblaciones de especial protección constitucional: población víctima, grupos étnicos (indígenas, comunidades negras, Rrom y población de frontera).

Que el Ministerio de Educación Nacional, expidió la Resolución 014466 de 2022 que establece los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES).

Que el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad Popular del Cesar tiene por objeto, regular las actuaciones de la comunidad universitaria, para ajustarlas a una significación ética y en su artículo 46 señala que los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar deben ceñirse en sus acciones y actuaciones bajo los principios del respeto a la vida, a la dignidad humana, a la verdad, a las leyes y normas, a los bienes ajenos, a la justicia y a la equidad; que las relaciones entre estudiantes debe primar el respeto por la persona en su integridad y sus ideas. Y en su artículo 65, precisa que los conflictos en la Universidad Popular del Cesar se solucionarán a través del dialogo y la controversia académica e intelectual, en donde se dispongan los mejores argumentos académicos, intelectuales y científicos con fundamento en el respeto

Que la Universidad Popular del Cesar ha reconocido en el marco de espacios de diálogo con la comunidad universitaria, la necesidad de construir políticas institucionales encaminadas a superar practicas negativas que corresponden a un

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

modelo racista, discriminatorio y excluyente, el cual establece la necesidad de la presente Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano y su protocolo anexo para la Prevención y Atención de Situaciones de Discriminación, Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género en el Contexto de la Universidad Popular del Cesar.

Que por lo anterior el Consejo Superior Universitario,

**ACUERDA:**

**ARTICULO PRIMERO.** Aprobar la Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar y el Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Discriminación, Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género en el Contexto de la Universidad Popular del Cesar, según documentos adjuntos que hacen parte integral del presente Acuerdo.

**ARTICULO SEGUNDO.** Todas las instancias de la Universidad Popular del Cesar serán responsables de la aplicación de cada una de las políticas establecidas según corresponda.

**ARTICULO TERCERO.** Entiéndase integrado los documentos a los reglamentos disciplinarios internos de la Universidad Popular del Cesar.

**ARTICULO CUARTO.** El Consejo Superior, el rector y el líder de cada dependencia supervisará el cumplimiento de dicha política y del protocolo.

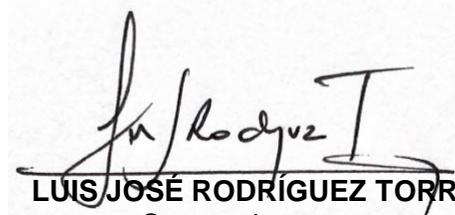
**ARTICULO QUINTO** El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Valledupar, a los dos (2) días del mes de septiembre de 2022



**CAMILO ANDRES BUSTOS PARRA**  
 Presidente

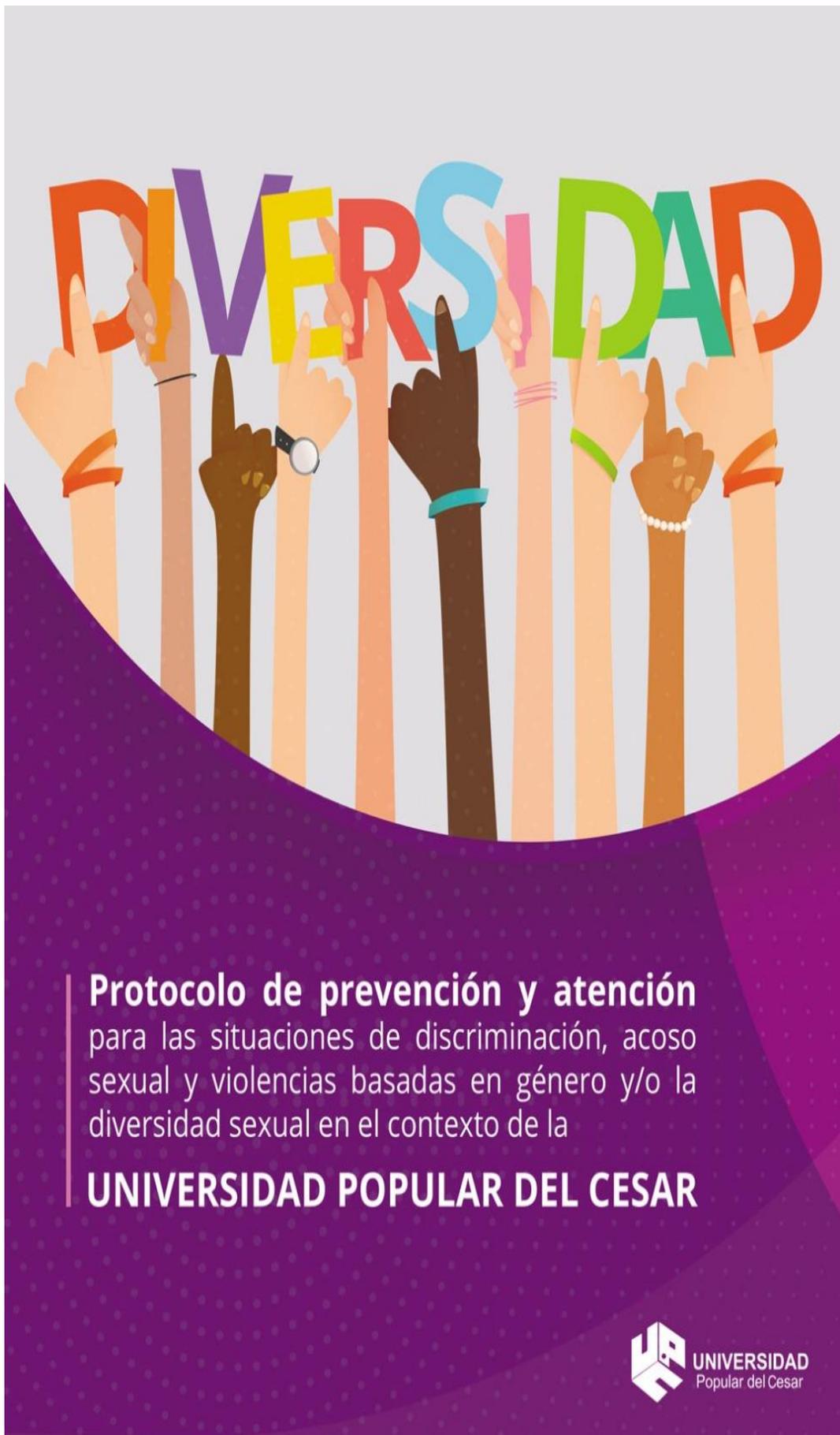


**LUIS JOSÉ RODRÍGUEZ TORRES**  
 Secretario

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**



	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

**CONTENIDO**

1. PRELIMINAR.....	7
2. CUESTIONES GENERALES.....	8
2.1 Alcance y ámbito de aplicación. ....	8
2.2. Principios.....	9
2.3. Marco conceptual.....	11
2.4. Marco normativo.....	17
3. CONDUCTAS.....	18
4. ESTRATEGIAS.....	20
4.1. Medidas De Prevención.....	20
4.2. Ruta de atención.....	23
4.2.1. Recepción de quejas y denuncias.....	24
4.2.2. Atención integral y diferenciada.....	25
4.2.3. Análisis y remisión del caso.....	29
4.2.4. Seguimiento y cierre del caso.....	30
4.2.5. Articulación con rutas externas.....	31
4.2.6. Capacitación a responsables de la atención.....	31

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

5. RESPONSABLES.....	31
6. REGISTRO, REVISION Y ACTUALIZACION.....	31
6.1. Registro de casos.....	31
6.2. Revisión y actualización del protocolo.....	32
7. SEGUIMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO.....	32
BIBLIOGRAFÍA .....	32

## 1. PRELIMINAR

La Universidad Popular del Cesar declara que todas las expresiones de discriminación y violencias basadas en el género y en la diversidad sexual, en su raza y en general en cualquiera de sus atributos protegidos, atentan contra la dignidad de las personas, contra los principios de equidad e igualdad y contra los valores institucionales, sin importar la forma en que las personas expresen su sexualidad y su género. En ese sentido, se rechaza cualquier acto, situación o circunstancia de violencia, acoso y discriminación que ponga en riesgo la integridad personal física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario de las personas que pertenecen a la comunidad universitaria.

El presente protocolo tiene como objetivo generar acciones en pro de la prevención de los actos, conductas y situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, así como establecer una ruta institucional que garantice asesoría psicológica, orientación jurídica y acompañamiento académico para quienes sean víctima.

En ese sentido, con las herramientas, estrategias y acciones implementadas en la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano de la UPC, y con el protocolo de prevención y atención de situaciones de discriminación; acoso sexual y violencias

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

basadas en género y/o diversidad sexual, la Universidad Popular del Cesar, busca crear un entorno, libre de discriminaciones, desigualdades, inequidades; exclusión y violencias basadas en género, además de brindar un espacio seguro y un parte de confianza a la comunidad universitaria, de que nuestra institución vela por la protección de la integridad física, psicológica, el libre desarrollo de la personalidad y la autonomía de todas las personas dentro del campus.

**2. CUESTIONES GENERALES**

**2.1 Alcance y ámbito de aplicación.**

El presente protocolo aplica para toda la comunidad universitaria de la Universidad Popular del Cesar en sus relaciones personales, laborales y/o académicas. En ese sentido, se entenderán por integrantes de la comunidad universitaria: las y los estudiantes; las y los docentes; el personal administrativo; trabajadores oficiales; contratistas y, aquellas personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo.

Según el contexto o lugar donde tengan presencia los hechos, se entenderá por delimitación espacial: (i) Los espacios físicos del campus universitario, los cuales hacen referencia a todas las instalaciones de la Universidad ubicadas en sus sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinados para el cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar universitario; (ii) Los espacios virtuales institucionales, el campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual; (iii) los espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, escenarios en los que se desarrollen trabajos de grado o tesis, entre otros, que vinculen a la comunidad con el quehacer institucional y por último, (iv) aquellos en los que siendo distintos a los anteriormente mencionados, se presenten hechos de los que trata el presente protocolo, existiendo conexidad entre el hecho y actividades de índole académica, actividades extracurriculares relacionadas con la universidad o en ocasión de obligaciones relacionadas con la universidad Popular del Cesar y sus actividades misionales.

Dado el alcance de aplicación del protocolo, sus lineamientos deberán ser integrados a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular los procesos y procedimientos que sean transversales a lo académico, laboral, docente o contractual y disciplinario. Además de lo anterior, para la activación de la ruta y la aplicación del presente protocolo en lo que respecta al componente disciplinario se tendrá en consideración la normativa interna y legal correspondiente.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

Se resalta que el protocolo para la prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia basada en género y/o en la diversidad sexual, no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento.

**2.2. Principios.**

Las acciones de prevención y atención descritas y desarrolladas en este Protocolo tienen como fundamento los principios contenidos en la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano, además de los siguientes:

- ❖ **Dignidad humana.** El principio de dignidad humana consagra la prohibición de toda forma de sometimiento a tratos crueles, inhumanos o degradantes. A su vez, procura por el respeto y garantía de la autonomía de las personas y los grupos poblacionales en condiciones de diversidad.
- ❖ **Igualdad material.** De acuerdo con la Corte Constitucional la igualdad material parte del reconocimiento de la existencia de desigualdades en la sociedad, fruto no solamente de la naturaleza, sino también de los arreglos económicos, sociales, culturales y políticos, las cuales constituyen un obstáculo para gozar, desde una perspectiva material, de los derechos constitucionales. En ese sentido, la igualdad material, exige del estado adoptar medidas para contrarrestar las desigualdades y ofrecer a las personas oportunidades para ejercer sus libertades<sup>1</sup>.
- ❖ **Libre desarrollo de la personalidad.** El derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad protege la capacidad de las personas para definir, en forma autónoma, las opciones vitales que habrán de guiar el curso de su existencia. Asimismo, el derecho al libre desarrollo de la personalidad presupone, en cuanto a su efectividad, que el titular de este tenga la capacidad volitiva y autonomía suficientes para llevar a cabo juicios de valor que le permitan establecer las opciones vitales conforme a las cuales dirigirá su vida<sup>2</sup>.
- ❖ **Prevención.** La Universidad Popular del Cesar, tiene como deber general, el desarrollo de estrategias y acciones que permitan prevenir los casos de discriminación, acoso sexual, violencias basadas en género y/o en la diversidad sexual, y en general, cualquier acto que atente contra la integridad física,

<sup>1</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Aimen Sanin Greiffenstein y Ciro Angarita Baron. Sentencia T-432/92 (25 de junio de 1992).

<sup>2</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia SU462-98 (5 de noviembre de 1998); Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 16.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

psicológica y emocional de una persona, el libre desarrollo de su personalidad y su autonomía dentro del campus universitario.

Las acciones y estrategias para la prevención, se adaptan a las necesidades y características de quienes conforman la Universidad y se implementan a través de acciones independientes y transversales a la formación académica.

- ❖ **Atención integral y diferencial.** Al presentarse quejas y denuncias que den muestra de la comisión de los actos y conductas descritas en el presente protocolo, la Universidad Popular del Cesar, a través del personal capacitado para ello, garantizará una atención integral y diferenciada. Esto se refiere a la incorporación de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, que incluyan asesoría psicológica, orientación jurídica y acompañamiento académico. En ese proceso tendrá en cuenta, la consideración de condiciones o características en el análisis particular de los casos, dentro de ellas cuestiones como raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otros.
- ❖ **Buena fe.** La información de los casos de discriminación, acoso sexual y violencia basadas en género y en la diversidad sexual, que sean denunciados por la comunidad universitaria en el contexto institucional, se recibirán bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia y al debido proceso.
- ❖ **Debido proceso.** A todas las personas, que sean señaladas, acusadas o denunciadas por la comisión de los actos descritos en el presente protocolo, por mandato constitucional, se le garantizará el derecho a la defensa a presentar pruebas, al principio de la segunda instancia y en general a la garantía de los principios de imparcialidad, justicia, transparencia y celeridad en los trámites y toma de decisiones acorde con el procedimiento que se establece en el presente documento<sup>3</sup>.
- ❖ **No revictimización.** Se garantizará a la persona denunciante que la narración de los hechos de discriminación, acoso sexual o violencia basada en género y/o en la diversidad sexual, se documente de forma adecuada, asimismo: (i) no desmotivar las denuncias, (ii) no solicitar pruebas como requisito para recibir la denuncia; (iii) omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia, (iv) no minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona

<sup>3</sup> Constitución Política de Colombia, artículo 29.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

victimizada, ni desestimar los riesgos que identifica; y (v) no indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la persona victimizada o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.

- ❖ **Celeridad.** Se establece como una prioridad en el proceso de ejecución del Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso sexual, y violencias basadas en género y/o en la diversidad sexual en el contexto de la Universidad Popular del Cesar. Debido a las graves afectaciones psicológicas que genera el estar inmerso en estas situaciones, se deberá prevenir, atender, investigar y sancionar, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas en el menor tiempo posible.
- ❖ **Corresponsabilidad.** Para la implementación de las acciones plasmadas en este documento, que permitan la construcción de una cultura inclusiva y un espacio libre de discriminación, acosos y violencias; se requiere la participación, entrega, compromiso y responsabilidad de cada instancia y división de la Universidad Popular del Cesar en todo momento y lugar.
- ❖ **Confidencialidad.** Durante todo el proceso se mantendrá la confidencialidad y protección de los datos personales de las víctimas y de la información y circunstancias sobre los hechos. Quienes se encarguen de la prevención, orientación; acompañamiento y sanción de casos de acoso sexual, discriminación y violencia en el contexto de la Universidad Popular del Cesar, observarán la normativa legal y reglamentaria vigente sobre el habeas data<sup>4</sup>, y en particular, las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 019 del 5 de octubre de 2020 de la Universidad Popular del Cesar<sup>5</sup>.
- ❖ **Consentimiento.** Cada de una de las acciones desplegadas en cada etapa que componen el protocolo de prevención y atención, para su trámite; deben contar con el consentimiento de la persona implicada, la cual será beneficiaria de la ruta.

### **2.3. Marco conceptual.**

<sup>4</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1581 (17 de octubre de 2012). Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

<sup>5</sup> UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo 019 (5 de octubre de 2020). Por medio del cual se establece la política de tratamiento y protección de datos personales de la Universidad Popular del Cesar.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

En este acápite se plasman, algunos conceptos que son fundamentales, para la comprensión del protocolo<sup>6</sup>.

❖ **Atributos protegidos.** Los atributos protegidos hacen referencia a las calidades que le son propias a cada persona y que hacen parte fundamental de su identidad, y por ello deben ser respetadas en todo momento. Por ende, se rechazan todos aquellos actos constitutivos de discriminación (directa o indirectamente), acoso o denigración a otros y violencias, fundado en un atributo protegido imputado o percibido.

Se consideran atributos protegidos al menos los siguientes: (i) Raza, color, ascendencia, nacionalidad, ciudad de procedencia, origen étnico, o etnoreligioso., (ii) sexo, (iii) orientación sexual (que incluye, pero no limita a asexualidad, bisexualidad, pansexualidad, heterosexualidad, homosexualidad etc.). (iv) Identidad o expresión de género (en relación a la forma en la que un individuo expresa o presenta su género o falta de éste a partir de su apariencia, costumbre u otra expresión entendiéndose que la identidad de género puede ser otra aparte de femenina o masculina). (v) Afiliaciones políticas, creencias o ideologías; (vi) Afiliación religiosa, creencias o puntos de vista. (vii) Estatus socio económico, (viii) Discapacidad (que incluye, pero no se limita a discapacidades pasadas, presentes o futuras, predisposiciones genéticas frente a discapacidades o comportamientos que son una manifestación de las mismas) y (ix) Enfermedades de cualquier tipo.

❖ **Genero.** Se entiende como una “construcción social referida a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas”<sup>7</sup>.

❖ **Discriminación.** Se asume el concepto de discriminación como aquellas distinciones, exclusiones, restricciones o preferencia basadas en motivos como el sexo, la opinión pública, la identidad sexual, la orientación sexual y en general cualquier condición social, que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de todas las personas<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> En aras de implementar un entendimiento colectivo de las conductas que resultan lesivas a la comunidad universitaria, por cuanto se reflejan en actos de discriminación, acoso y violencias; se incluyen una serie de definiciones cuyo alcance han sido fijados con rigor académico desde distintas áreas del conocimiento y desde algunas políticas públicas.

<sup>7</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-077/16 (22 de febrero de 2016).

<sup>8</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-24/17 (24 de noviembre de 2017). Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

Dentro de esta forma de violencia se comprenden las siguientes: (i) Racismo: exclusión o tratos injustamente diferenciados por ser de determinada etnia o contar con determinadas características físicas, (ii) Clasismo: Tendencia o actitud discriminatoria de una clase social respecto a otras que se consideran inferiores. (iii) Xenofobia: Tendencia discriminatoria o rechazo a personas extranjeras por sus creencias y prácticas culturales. (iv) Capacitismo: Es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con diversidad funcional. Y (v) Sexismo: toda forma de violencia, discriminación y prejuicio basado en el sexo de las personas que, tiende a infravalorar o asignar estereotipos, roles sociales o conductas esperadas con base en el mismo<sup>9</sup>.

- ❖ **Acoso sexual.** En los términos de este protocolo se entenderá por acoso sexual todas las insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales de naturaleza sexual cuando: (i) su aceptación se hace explícita o implícita como condición para obtener un empleo, una buena evaluación, nota, contrato, etc., o (ii) su aceptación o negación es la base para obtener un empleo, evaluación del individuo, etc., o (iii) las conductas que tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo o crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y/u ofensivo<sup>10</sup>.
- ❖ **Ciber acoso o cyberbullying.** Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico<sup>11</sup>.
- ❖ **Estigma.** En términos generales, el estigma puede entenderse como un proceso de deshumanización, degradación, desacreditación y desvalorización de las personas de ciertos grupos de la población. El objeto del estigma es un atributo, cualidad o identidad que se considera "inferior" o "anormal". El estigma se basa en una concepción social de lo que somos "nosotros", en contraposición a "ellos", que confirma la "normalidad" de la mayoría mediante la desvalorización de "los otros"<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia T-098/94 (7 de marzo de 1994).

<sup>10</sup> GRUPO IDEGE, (2010) Acoso Sexual: Qué es, cómo actuar, mitos y preguntas frecuentes. Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

<sup>11</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1620 (15 de marzo de 2013). Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

<sup>12</sup> COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexual, trans e intersex en América, 2015.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

❖ **Estereotipos.** El estereotipo ha sido definido como: la visión o preconcepción generalizada de los atributos o características que los miembros de un grupo particular poseen, o de los roles que juegan o deben jugar. Un estereotipo presume que todos los miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares, en consecuencia, se considera que una persona, simplemente por su pertenencia a dicho grupo, se ajusta a la visión generalizada o la preconcepción<sup>13</sup>.

Un estereotipo se usa predictivamente cuando se emplea para formular previsiones, expectativas, creencias, etc., sobre otras personas; se usa normativamente cuando se emplea para imponer o exigir de otros la adherencia a este estereotipo o para evaluar como justa y correcta la adherencia al estereotipo y como injusta o incorrecta la no adherencia<sup>14</sup>.

Términos utilizados para definir y caracterizar a las personas y movimientos vinculados a orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas; y a la diversidad corporal.

❖ **Identidad de género.** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales<sup>15</sup>.

<u>Cisgénero:</u> cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.	<u>Transgénero:</u> son aquellas personas cuyo sexo biológico no corresponde con la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.
--	---

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> POGGI, Francesca. Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. En: Università degli Studi di Milano, 2018.

<sup>15</sup> PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

<u>Hombre trans:</u> persona que al nacer fue asignada como mujer en razón a su genitalidad, pero construye una expresión de género desde la masculinidad.	<u>Mujer trans:</u> Persona que al nacer fue asignado como hombre en razón a su genitalidad, pero construye una expresión de género desde lo femenino.
--	--

- ❖ **Orientación sexual.** La orientación sexual de una persona es independiente del sexo que le asignaron al nacer, e independiente de su identidad de género. Consiste en la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas<sup>16</sup>.

<u>Sexo:</u> es el conjunto de características físicas que permiten clasificar como hombre o mujer a una persona cuando nace. Para determinar el sexo se toma en consideración aspectos anatómicos, hormonales, fisiológicos y genéticos, entre otros.	<u>Persona intersex:</u> todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente. Las personas intersex tienen, al mismo tiempo, características físicas que se consideran propias de hombres y mujeres.	<u>Lesbianas:</u> es una mujer que se siente atraída física, romántica o emocionalmente de manera perdurable por otras mujeres.
<u>Hombre gay:</u> se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente atraída física, romántica y emocionalmente de manera perdurable por otros hombres.	<u>Heterosexual:</u> hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones	<u>Bisexual:</u> describe a una persona que se siente atraída física, romántica y emocionalmente tanto por hombres como por mujeres.

<sup>16</sup> Ibídem.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

	íntimas y sexuales con estas personas.	
--	--	--

- ❖ **Expresión de género:** La expresión de género se refiere a la manifestación externa del género de una persona<sup>17</sup>.
- ❖ **Violencias basadas en género.** Corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones desiguales de poder, teniendo como base para realizar la acción el género de la persona afectada.
- ❖ **Violencia contra la mujer.** Se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada<sup>18</sup>.
- ❖ **Violencia económica o patrimonial.** Es toda conducta dirigida a obtener un beneficio personal del agresor o de un tercero, restringiendo las posibilidades económicas del agredido que le impidan obrar libremente y le permite controlar las decisiones de la víctima.
- ❖ **Violencia física.** Es cualquier acción que causa un daño en la integridad de la víctima, utilizando la fuerza física, no necesariamente debe dejar huellas en el cuerpo para comprobar su ocurrencia.
- ❖ **Violencia psicológica.** Es toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos creencias y decisiones de otras personas por medio de intimidación; manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier comportamiento que implique un perjuicio en la salud psicológica.
- ❖ **Violencia sexual.** Mediante la fuerza, la coacción física o económica, la presión psicológica, el agresor obliga a la víctima, para que ésta acceda a una conducta sexual, incluye insultos sexistas, exhibicionismo, tocamiento, proposiciones sexuales indeseadas, voyerismo, mensajes pornográficos sean telefónicos o por correo, entre otros.

<sup>17</sup> Ibídem.

<sup>18</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Alberto Rojas Ríos, Sentencia T-590/17 (21 de septiembre de 2017).

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

- ❖ **Violencia laboral.** La violencia laboral se refiere a una relación de constante y frecuente abuso, maltrato, dominancia, explotación, y humillación, entre otras, a nivel físico, psicológico, social y económico, que se da en el contexto laboral por parte de trabajadores que de alguna manera tienen influencia de mando o superioridad sobre sus subordinados y donde lo que generalmente se busca es el abandono del puesto de trabajo de estos últimos por medio de ataques verbales y personales (insultos, bromas pesadas, acoso psicológico, chantajes, menosprecio, calumnias, rechazo, humillaciones, etc.) e incluso violencia física (gritos, invasión de la vida privada, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud, etc.)<sup>19</sup>
- ❖ **Violencias huérfanas.** Son aquellas conductas que no están tipificadas en el código penal, pero se convierten en un mecanismo de presión y de manipulación sin autorización.

**2.4. Marco normativo.**

El marco normativo que establece los principios para el desarrollo de este Protocolo, están contenidos y desarrollados con mayor amplitud en el documento de la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar. Sin embargo, se resaltan a continuación algunas de las normas más relevantes en la comprensión del Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso sexual, y violencias basadas en género y/o en la diversidad sexual:

- ❖ Ley 1257 de 2008. Desarrolla normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencias y discriminación contra las mujeres, y específicamente establece la implementación progresiva de medidas educativas en su artículo 11, con el fin de incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de “políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de violencia contra la mujer
- ❖ Ley 1482 de 2011. Prohíbe los actos de racismo y discriminación en razón de "raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual.

<sup>19</sup> JIMENEZ LILIANA y ZURITA JENNIFER, (2006). Violencia Laboral en Colombia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad Tecnológica de Bolívar.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

- ❖ Decreto 1421 de 2017, Ministerio de educación Nacional. En su artículo 2.5.3.3.3.1 en el numeral 1, conmina a las instituciones de educación superior a que generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de la violencia contra las mujeres.
- ❖ La Corte Constitucional estableció en la sentencia T-099 de 2015. la identidad de género debe tener la posibilidad de ser exteriorizadas plenamente, La oportunidad de ser reconocida y respetada.
- ❖ Documento CONPES Social 161 de 2013. Desarrolla los lineamientos para la política Pública nacional de equidad de Género para las mujeres y el plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, desarrollando los principios de igualdad y no discriminación, interculturalidad, reconocimiento de la diversidad desde un enfoque diferencial de derechos, autonomía, empoderamiento, participación, solidaridad, corresponsabilidad y sostenibilidad.

**3. CONDUCTAS.**

Se describen una serie de conductas orientadoras, que resultan en situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y en la diversidad sexual, con el ánimo de establecer una idea general, de los actos, situaciones o conductas que se entienden que atentan contra la integridad física, psicológica y emocional de una persona, el libre desarrollo de su personalidad y su autonomía dentro del campus universitario y, por ende, activan la ruta del presente protocolo.

Las mismas se recopilan con base a lo diseñado en textos especializados, Políticas Institucionales y Protocolos de atención implementadas por Universidades del país<sup>20</sup>.

Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar, ofender a cualquier persona, por causa de sus atributos protegidos
Descalificar las competencias profesionales o intelectuales de cualquier persona, en razón de sus atributos protegidos.
Realizar comentarios ofensivos de una persona, por causa de sus atributos protegidos, así esta no se encuentre presente.

<sup>20</sup> UNIVERSIDAD EAFIT. Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversidad en la Universidad EAFIT; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Género, salud y seguridad en el trabajo; COLOMBIA, MINISTERIO DEL INTERIOR. ABC sobre acoso sexual, 2018.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

Coaccionar, amenazar o presionar por causa de sus atributos protegidos, para obtener un provecho personal o en beneficio de un tercero, o por el simple hecho de ser mujer o de su sexualidad diversa.
Prohibir, restringir o limitar el acceso a cualquier instalación de la Universidad, por razón de sus atributos protegidos.
Realizar gestos, y utilizar palabras obscenas, observaciones, insultos sexistas, o realizar proposiciones sexuales a cualquier persona, de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto en un marco de acoso sexual.
Violentar psicológica, física, sexual y económicamente a cualquier persona por causa de sus atributos protegidos.
Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa de sus atributos protegidos.
Hacer comentarios ofensivos por causa de sus atributos protegidos, en presencia de terceros cuando provenga de un superior.
Coartar la libertad personal de cualquier persona en razón de sus atributos protegidos.
Acoso sexual en los términos definidos en este protocolo.
Publicar, difundir en redes sociales, medios masivos de comunicación, mensajería instantánea o a través de cualquier otro medio de divulgación, aspectos de la vida íntima y personal de un tercero, relacionados con asunto relacionados con los atributos protegidos, sin el consentimiento de la persona.
Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia.
Tocamientos, abrazos, besos o caricias no consentidos.
Hacer comentarios sexuales acerca del cuerpo de alguien o insinuaciones.
Invitar a salir a alguien que no está interesado en repetidas ocasiones.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales sin que medie consentimiento.
Conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino, tales como rechazo, aversión o desprecio contra las mujeres. (Misoginia).

**4. ESTRATEGIAS.**

**4.1. Medidas De Prevención.**

La Universidad Popular del Cesar, en su compromiso de crear un espacio institucional libre de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, se compromete, a través de todas sus dependencias, divisiones y programas a generar acciones y estrategias como medidas de prevención.<sup>21</sup>

<b>Acciones de prevención</b>	<b>Responsable de las acciones de prevención</b>
<b>Diagnostico</b>	
Determinar las violencias de que son víctimas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, a través de sondeos, encuestas de opinión o de perspectiva, grupos focales entre otras metodologías.	Bienestar Institucional en cabeza del profesional encargado del desarrollo del programa.
Adelantar procesos de diagnóstico, con el propósito de detectar las posibles transgresiones a los derechos de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria en razón de sus atributos protegidos y adoptar las acciones dirigidas a prevenir y evitar	

<sup>21</sup> Las medidas de prevención son acciones que apuntan a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento en lo cotidiano, es decir, en el salón de clases, en la oficina, en el pasillo, en las redes sociales, entre otros escenarios, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos de género, de raza, de etnia, de clase, entre otros, que perpetúan la discriminación y la violencia

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

<p>cualquier manifestación de marginación, discriminación, violencia de género y sexual.</p>	
<b>Sensibilización</b>	
<p>La Universidad realizará campañas de sensibilización y de difusión de este documento con el fin de evitar o minimizar los posibles casos de discriminación acoso sexual y violencias relacionados con las condiciones particulares de género, sexo, y las diferentes manifestaciones de la sexualidad humana y diversa en el contexto institucional.</p> <p>Se emplearán como herramientas en el proceso de sensibilización, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios, grupos de apoyo, eventos artísticos, deportivos o culturales etc.</p>	<p>Bienestar Institucional en cabeza del profesional encargado del desarrollo del programa.</p>
<p>Incluir en la semana de inducción de estudiantes y en la inducción y reinducción de servidores docentes y administrativos, las acciones descritas en este acápite.</p>	
<b>Visibilización</b>	
<p>Evidenciar la presencia de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Popular del Cesar y su</p>	

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

<p>incidencia en la vida personal y colectiva de quienes integran la institución.</p> <p>Se realizará a través de socialización y publicación de resultados, etc., en los medios de comunicación con los que cuenta la Universidad Popular del Cesar.</p>	<p>Bienestar Institucional en cabeza del profesional encargado del desarrollo del programa.</p>
<p>Apoyar y adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género, enfoque étnico y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género al interior de la Universidad, que apunten a la visibilización y sensibilización de la comunidad Upecista sobre la erradicación de todo tipo de discriminación, violencias basadas en género y/o en la diversidad sexual, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, así como la búsqueda de la equidad, haciendo uso de todos los canales de comunicación existentes en la Universidad.</p>	
<b>Capacitación</b>	
<p>Capacitar en género, sexualidad y diversidad humana, al cuerpo docente, estudiantes y personal administrativo, con el fin de sensibilizar y concientizar sobre el reconocimiento del otro, procurando la transformación del</p>	

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

imaginario social anclado en prejuicios y estereotipos de género y sexualidad.	Bienestar Institucional en cabeza del profesional encargado del desarrollo del programa.
Fomentar las líneas de investigación en igualdad de género, sexualidad diversa, con el fin de propiciar espacios académicos de reflexión con miras a superar las brechas de inequidad y exclusión.	
<b>Acompañamiento</b>	
Establecer los mecanismos necesarios y adecuados para la eficaz implementación y seguimiento de este protocolo, lo que comprende la asistencia directa y personalizada de las distintas etapas que conforman la ruta de atención integral y diferenciada de que trata el documento.	Bienestar Institucional en cabeza del profesional encargado del desarrollo del programa.

**4.2. Ruta de atención.**

El objetivo es generar una ruta institucional que permita brindar una atención integral y diferenciada a las personas víctimas de discriminación, acoso sexual o violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, en el contexto universitario.

En cada una de las etapas y acciones que se implementen en la ruta de atención de casos de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en Género y/ la diversidad sexual, se seguirán las recomendaciones para la atención de personas víctimas de violencia de género y sexual establecidas por la Corte Constitucional en la Sentencia T 012 del 2016. Estos efectos aplican también para los casos que puedan presentarse en relación a la sexualidad diversa:

- ❖ Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las personas.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

- ❖ Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad
- ❖ No tomar decisiones con base en estereotipos de género.
- ❖ Evitar la revictimización de la persona afectada.
- ❖ Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.
- ❖ Efectuar un análisis detallado sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia.
- ❖ Evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales.
- ❖ Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las personas en relación a sus atributos protegidos

**4.2.1. Recepción de quejas y denuncias**

Para la recepción de quejas y denuncias, sobre la comisión de los actos y conductas descritas en este protocolo, la Universidad Popular del Cesar, habilitará, distintos canales de comunicación directa, tales como: número de teléfono, correo electrónico, pagina web etc.

Además de lo anterior, todas aquellas personas que sufran o conozcan de un caso de discriminación, acoso sexual o violencia basadas en género y/o en la diversidad sexual, según se ha enunciado y conceptualizado, que se presente al interior de la universidad o entre personas de la comunidad universitaria, presentado en el contexto institucional, lo podrán poner en conocimiento de manera verbal o escrita ante cualquier dependencia, división; representantes estudiantiles de los distintos programas y estamentos etc. teniendo estos la obligación de remitirlo de manera inmediata a la división de Bienestar Institucional, donde se le dará el trámite correspondiente y se activará la ruta de atención.

Si la persona afectada es menor de edad se le brindará la atención inicial y se le consultará de su intención de contactar con su representante legal. A quien, en caso de contar con el consentimiento, se le brindará la información pertinente y se le dará a conocer la ruta de atención.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

**NOTA:** Cuando la queja o denuncia, provenga de un anónimo, NO se activará el procedimiento; SALVO que el hecho denunciado permita adelantar la investigación de oficio, por contener la información del presunto agresor y las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, además de los elementos materiales probatorios que permitan dar veracidad a los mismos.

**NOTA:** Cuando la queja o denuncia que de muestra de la ejecución de los actos descritos en el presente protocolo, provengan de lo expuesto en una denuncia pública, NO se activará el procedimiento; SALVO que se presenten las siguientes circunstancias: (i) Los intervinientes (Víctima y presunto agresor) hagan parte de la comunidad Universitaria; (ii) los hechos hayan tenido ocurrencia en el contexto institucional, (iii) a partir de la denuncia pública se puedan extraer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos; (iv) Que dicha información llegue a manos de las personas encargadas de activar la ruta.

Ante la presencia de estas circunstancias, debe citarse o contactarse a la víctima o la persona denunciante, para activar la ruta de atención integral y diferenciada, a la cual se le dará continuidad siempre que la persona así lo desee o la gravedad de los hechos así lo requieran.

**4.2.2. Atención integral y diferenciada.**

Una vez se tenga conocimiento de los hechos, con base a los parámetros de la atención integral y diferenciada, la Universidad Popular, a través de la oficina de Bienestar Institucional, prestara a la persona victimizada los siguientes servicios:

<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>
<b>Asesoría psicológica <sup>22</sup></b>	
Brindar un espacio confidencial coordinado por un profesional capacitado, que permita la expresión emocional del o la afectada, para propiciar reflexiones sobre los malestares producto de los hechos, actos o situaciones de discriminación, acoso sexual o violencias basadas en género y/o la diversidad sexual y así,	

<sup>22</sup> La asesoría psicológica como componente de la atención integral y diferenciada, permite contrarrestar, los efectos que generan en la persona victimizada la violencia, como por ejemplo la culpa, la normalización, la vergüenza, el silenciamiento, etc.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

<p>comprender el impacto emocional y relacional de estas problemáticas.</p>	<p>Profesional especializado del área servicios médicos-Bienestar Institucional.</p>
<p>Generar un contexto de escucha activa que potencie la empatía, la confianza y el reconocimiento de recursos propios en la persona victimizada.</p>	
<p>Para la materialización de este componente, Bienestar Institucional asignará una cita para iniciar el proceso de asesoría psicológica dentro de un tiempo razonable (5 días calendario) a la recepción del caso.</p> <p>Durante todo este proceso, se observará el principio de confidencialidad, descrito previamente.</p>	<p>Profesional encargado de la ejecución del programa, en coordinación con el área de servicios médicos- Bienestar Institucional.</p>
<b>Orientación jurídica</b>	
<p>En la orientación jurídica, prima el acceso a la información clara y oportuna, así como la socialización de los derechos y los mecanismos de protección institucionales y externos de los mismos.</p> <p>Se realizará, la socialización de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Las normas legales que regulan cada situación en específico.</li> <li>❖ Las entidades encargadas de recepcionar denuncias de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas</li> </ul>	<p>Programa Defensoría del estudiante Adscrito a la división Bienestar Institucional, en coordinación con la división disciplinaria, de acuerdo a cada caso concreto y con el</p>

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

<p>en género y/o la diversidad sexual, en el contexto local y nacional, tales como; La Policía Nacional, La Fiscalía General de la Nación, a través de su Fiscalía especializada para conocer de los casos de violencia sexual etc. En caso tal de que la persona victimizada considere realizar la denuncia ante las autoridades públicas.</p> <p>❖ Los procedimientos internos de los que dispone la presente ruta de atención integral y diferenciada en la Universidad, según sea el caso.</p>	<p>profesional encargado de la ejecución del programa.</p>
<p>La orientación jurídica se brindará gratuitamente a la persona victimizada, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.</p>	
<p>Si la persona victimizada considera la posibilidad de que se inicie un proceso sancionatorio interno en contra de la persona investigada, en el marco de la atención integral y sin perjuicio de las acciones que tome la Universidad, se apoyará el recaudo del material probatorio y se orientará a la persona victimizada en el alcance que podrá tener el proceso.</p>	
<b>Medidas provisionales</b>	

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

<p>Para garantizar que no ocurran daños irremediables, toma de represarías o revictimizaciones a la persona denunciante, se tomarán en el marco de aplicación del presente protocolo, las siguientes medidas provisionales, previo análisis de la pertinencia, necesidad y proporcionalidad de la medida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En caso de que el denunciado sea un docente, que al momento de recibirse la denuncia este impartiendo clases a la persona denunciante, se permitirá al mismo, cambiar de grupo en dicha asignatura.</li> <li>❖ En caso de que en la denuncia se vean implicados contratistas, administrativos, trabajadores oficiales, etc., se realizara traslado de división o dependencia.</li> <li>❖ Se tomarán todas aquellas medidas en todos esos aspectos, que impidan el cumplimiento de los requisitos para avanzar con el plan de estudios, académico o de trabajo.</li> <li>❖ Articular con la Política Institucional de Permanencia y Graduación de la Universidad Popular del Cesar, a fin de lograr el acompañamiento y seguimiento que garantice el cumplimiento de los planes académicos.</li> <li>❖ En caso de que se presenten, de forma reiterada, denuncias por situaciones presentadas en el marco de la participación en grupos extracurriculares de la</li> </ul>	<p>Oficina de permanencia adscrito a la división de Bienestar Institucional, en coordinación con los directores de departamento y con el profesional encargado de la ejecución del programa.</p>
--	--

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

universidad o con ocasión de las actividades de estos, se suspenderá el suministro de apoyos financieros, locativos, y demás, hasta tanto se garantice reparación a las víctimas y condiciones de no repetición.	
--	--

**4.2.3. Análisis y remisión del caso**

El equipo de trabajo de la División de Bienestar Institucional analizará las denuncias presentadas con el fin de caracterizarlas según las siguientes dimensiones:

- ❖ Personas involucradas (estudiantes, profesores de planta u ocasionales, personal administrativo, contratistas etc.)
- ❖ Tipo de acto o conducta presentada. (Discriminación, acoso sexual o violencias basadas en género y/o la diversidad sexual).
- ❖ División académica o administrativa (interna) o entidades del orden local o nacional (externa) encargada de llevar adelante el proceso.

Si la persona agresora hace parte de la comunidad universitaria (programa académico o dependencia administrativa) se procederá a la activación del proceso disciplinario según lo contemplado en El Reglamento Estudiantil (Acuerdo No 009 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones), en el reglamento del profesor universitario (Acuerdo No. 008 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones); reglamento de vinculación laboral de los docentes ocasionales y catedráticos (Acuerdo No. 003 del 9 de febrero de 2011), reglamento de personal administrativo (acuerdo No 007 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones) y en general el Reglamento Interno según sean los casos. Durante el trámite se observarán los principios del debido proceso y la presunción de inocencia.

En caso de requerirlo, al presunto agresor, se le brindarán todos los servicios del componente de atención integral y diferenciada, en especial lo relacionado con la orientación jurídica en cuanto a mecanismos de defensa se refiere.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

La división competente del trámite disciplinario interno es la encargada de aplicar las normativas (Reglamento Estudiantil, Reglamento de Profesorado, Reglamento Interno de Trabajo etc.) y según su competencia y el procedimiento establecido para ello, calificar y sancionar.

Al finalizar el trámite disciplinario, la unidad académica o administrativa encargada deberá enviar un informe escrito a la División de Bienestar Institucional. En todo caso se seguirá el procedimiento especial de correspondencia con las medidas de seguridad para la recepción, traslado y entrega del informe o reportes.

El proceso disciplinario, se realiza con independencia de las medidas tomadas por las unidades externas que conozcan de la situación.

**NOTA:** Siempre que la persona victimizada así lo decida o la gravedad de la situación lo requiera, la Universidad Popular del Cesar, a través de quien brinde la orientación jurídica, deberá remitir el conocimiento de los hechos a las siguientes unidades externas:

- ❖ CAIVAS. Centro de Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual.
- ❖ Fiscalía General de la Nación.
- ❖ ICBF. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Menores de edad).
- ❖ Procuraduría General de la Nacional (Asuntos disciplinarios)

Quien brinde la orientación jurídica, se encargará del escrito de la denuncia en averiguación ante la entidad pública correspondiente, aportando las pruebas y soportes del trámite que se surtió. A menos de que se trate de un hecho flagrante de violencia dentro de las instalaciones.

#### **4.2.4. Seguimiento y cierre del caso**

La división de Bienestar Institucional a través del profesional delegado del programa se encargará de realizar el seguimiento de todas las medidas y estrategias adoptadas en virtud de este protocolo, con el fin de conocer el impacto en la comunidad y adoptar los correctivos necesarios para restablecer los derechos de las víctimas y evitar la repetición de las conductas investigadas en cualquier ámbito de la Universidad.

Para el cierre del caso, se entenderá que la división disciplinaria competente ha cumplido sus funciones, siempre que haya tomado decisiones y acciones sobre el caso, asimismo, haya rendido informe ante la división de Bienestar Institucional.

De igual manera, las demás instancias que intervienen en este protocolo brindando la atención integral y diferenciada, habrán cumplido con sus funciones siempre que

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

la persona victimizada manifieste no requerir más el acompañamiento o en su defecto, decida retirar la denuncia o la queja y no continuar con el proceso.

**4.2.5. Articulación con rutas externas.**

La atención por parte de instancias de la Universidad Popular del Cesar, de los actos, hechos o situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual no excluye ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas.

Se podrá trabajar de manera articulada con entidades u organizaciones locales, a las cuales se referirá o remitirá el asunto, a fin de que la persona pueda recibir la atención integral y diferenciada oportuna en caso tal de no querer ser asistida por la Universidad. Garantizando los principios establecidos en el presente protocolo.

**4.2.6. Capacitación a responsables de la atención.**

Quienes tienen a su cargo la atención prevista en cada una de las etapas de la ruta de atención, recibirán capacitación en asuntos de discriminación, género y violencias. La capacitación será coordinada por la división de Bienestar Institucional.

**5. RESPONSABLES**

Le corresponde a la división de Bienestar Institucional a través del profesional designado, en coordinación con todos los estamentos de la institución del orden académico, administrativo y financiero, la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad en cada una de sus etapas y acciones.

**6. REGISTRO, REVISION Y ACTUALIZACION**

**6.1. Registro de casos**

La División de Bienestar Institucional de la sede, o quien haga sus veces, a cargo del profesional designado, en sus bases de datos o sistemas de información o de gestión, debe guardar el registro de los casos de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, incluyendo, la siguiente información respecto de la persona victimizada y del presunto/a agresor/a: nombres y apellidos, división o programa al que pertenecen, sexo, género, orientación sexual, vinculación con la Universidad, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, diversidad funcional, procedencia y si se trata de víctima del conflicto armado. Garantizando el principio de confidencialidad y manejo de datos.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

A las autoridades disciplinarias les corresponde el registro de todas las actuaciones procesales y ajustar sus bases o sistemas para poder caracterizar y clasificar los casos.

**6.2. Revisión y actualización del protocolo**

El ajuste o modificación del contenido del protocolo de prevención y atención de situaciones de discriminaciones, acoso sexual o violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, corresponderá a las revisiones realizadas por Bienestar Institucional y el equipo que presta los servicios de prevención y atención, atendiendo a las necesidades encontradas y al cambio o modificación de las normas legales correspondientes, las cuales serán remitidas al Consejo Superior Universitario para su evaluación y aprobación

**7. SEGUIMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO**

En cada una de las etapas descritas en el presente protocolo se contará con mecanismos para evaluar la atención recibida por parte de las víctimas, incluyendo análisis acerca de la duración de los procesos, la satisfacción general de los intervinientes y el cumplimiento general de las pautas establecidas en el documento.

**BIBLIOGRAFÍA**

COLOMBIA, ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia de 1991.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1257 (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1482 (30 de noviembre de 2011). Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1581 (17 de octubre de 2012). Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1620 (15 de marzo de 2013). Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

COLOMBIA, CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. Documento CONPES SOCIAL (12 de marzo de 2013). Equidad de género para mujeres.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Aimen Sanin Greiffenstein y Ciro Angarita Barón. Sentencia T-432/92 (25 de junio de 1992).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia T-098/94 (7 de marzo de 1994).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia SU462-98 (5 de noviembre de 1998).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-099/15 (10 de marzo de 2015).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-077/16 (22 de febrero de 2016).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Alberto Rojas Ríos, Sentencia T-590/17 (21 de septiembre de 2017).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera. Sentencia T-275/2021 (18 de agosto de 2021).

COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Decreto 1421 (29 de agosto de 2017). Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.

COLOMBIA, MINISTERIO DE SALUD. Violencias de género [en línea]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>.

COLOMBIA, MINISTERIO DEL INTERIOR. ABC sobre acoso sexual, 2018.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexual, trans e intersex en América, 2015.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-24/17 (24 de noviembre de 2017). Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.

GRUPO IDEGE, (2010) Acoso Sexual: Qué es, cómo actuar, mitos y preguntas frecuentes. Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

JIMENEZ LILIANA y ZURITA JENNIFER, (2006). Violencia Laboral en Colombia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad Tecnológica de Bolívar.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Género, salud y seguridad en el trabajo.

POGGI, Francesca. Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. En: Università degli Studi di Milano, 2018.

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANDA. Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

UNIVERSIDAD DE CALDAS. Propuesta “Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas”.

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Protocolo de prevención y atención a casos de violencia basadas en género y discriminación, 2020.

UNIVERSIDAD EAFIT. Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversidad en la Universidad EAFIT.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Dirección de Bienestar Universitario, Universidad Nacional de Colombia.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 019 (5 de octubre de 2020). Por medio del cual se establece la política de tratamiento y protección de datos personales de la Universidad Popular del Cesar.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 007 (21 de febrero de 1994). Por el cual se aprueba y expide el reglamento del personal administrativo de la Universidad Popular del Cesa.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 008 (21 de febrero de 1994). Por el cual se adopta el reglamento del profesor universitario en la Universidad Popular del Cesar.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 009 (21 de febrero de 1991). Por el cual se adopta el reglamento estudiantil de la Universidad Popular del Cesar.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 003 (9 de febrero de 2011). Por el cual se establece el reglamento de vinculación laboral de los docentes ocasionales y catedráticos de la Universidad Popular del Cesar.

# **PLAN DE TRABAJO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR.**

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

**INTRODUCCIÓN**

La Universidad Popular del Cesar declara que todas las expresiones de discriminación y violencias basadas en el género y en la diversidad sexual, en su raza y en general en cualquiera de sus atributos protegidos, atentan contra la dignidad de las personas, contra los principios de equidad e igualdad y contra los valores institucionales, sin importar la forma en que las personas expresen su sexualidad y su género. En ese sentido, se rechaza cualquier acto, situación o circunstancia de violencia, acoso y discriminación que ponga en riesgo la integridad personal física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario de las personas que pertenecen a la comunidad universitaria.

El presente protocolo tiene como objetivo generar acciones en pro de la prevención de los actos, conductas y situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, así como establecer una ruta institucional que garantice asesoría psicológica, orientación jurídica y acompañamiento académico para quienes sean víctima.

En ese sentido, con las herramientas, estrategias y acciones implementadas en la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano de la UPC, y con el protocolo de prevención y atención de situaciones de discriminación; acoso sexual y violencias basadas en género y/o diversidad sexual, la Universidad Popular del Cesar busca crear un entorno libre de discriminaciones, desigualdades, inequidades; exclusión y violencias basadas en género, además de brindar un espacio seguro y un parte de confianza a la comunidad universitaria, de que nuestra institución vela por la protección de la integridad física, psicológica, el libre desarrollo de la personalidad y la autonomía de todas las personas dentro del campus.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

**1. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO**

**ESTRATEGIA:** PROCEDIMIENTO ESPECIAL: protocolo para la prevención y atención de las situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género en el contexto de la universidad popular del cesar.

**OBJETIVO:** Garantizar la implementación de acciones, procedimientos y mecanismos que permitan la equitativa, adecuada y oportuna gestión a los casos de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual presentados el contexto de la Universidad Popular del Cesar.

Generar acciones de prevención de las situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género en el contexto de la Universidad Popular del Cesar.

- ❖ Acciones de diagnóstico
- ❖ Acciones de sensibilización
- ❖ Acciones de visibilización
- ❖ Acciones de capacitación
- ❖ Acciones de acompañamiento

Brindar una ruta de atención, a las personas víctimas de discriminación, acoso sexual o violencias basadas en género y/o la diversidad sexual en el contexto de la Universidad Popular del Cesar que ofrezca los siguientes servicios:

- ❖ Asesoría psicológica.
- ❖ Orientación jurídica.
- ❖ Medidas provisionales (Acompañamiento académico).

Activar el proceso disciplinario según lo contemplado en El Reglamento Estudiantil (Acuerdo No 009 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones), en el reglamento del profesor universitario (Acuerdo No. 008 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones); reglamento de vinculación laboral de los docentes ocasionales y catedráticos (Acuerdo No. 003 del 9 de febrero de 2011), reglamento de personal administrativo (acuerdo No 007 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones) y en general el Reglamento Interno según sean aplicables al caso concreto.

Incentivar la denuncia de situaciones, actos y conductas de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual presentados en el contexto institucional, garantizando condiciones para la no re-victimización.

Actualizar la normativa disciplinaria de la Universidad Popular del Cesar, para hacerla acorde a las necesidades en términos de prevención y sanción de situaciones, actos y conductas de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual.

**2. JUSTIFICACION**

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05- FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y  
DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS  
BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR  
DEL CESAR”**

La Política de equidad y desarrollo humano incluye el protocolo de prevención y atención en situaciones de discriminación, acoso sexual, violencias basadas en género y/o diversidad sexual como un instrumento pilar a la hora de materializar la misionalidad de esta, por ello se requiere de un plan pormenorizado que sirva de guía para el desarrollo de las distintas acciones orientadas al cumplimiento del protocolo así como de elemento de seguimiento y evaluación de la implementación de las actividades.

### **3. RECURSOS**

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para la implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y en la diversidad sexual, con el fin de que los responsables puedan cumplir de manera satisfactoria con los objetivos planteados.

- ❖ **Recurso humano.** Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación y sanción de las acciones y situaciones descritas en el protocolo, la cual requiere del compromiso de todos los estamentos de la institución del orden académico, administrativo y financiero
- ❖ **Recurso Técnico.** Contemplan aspectos de inversión en equipos, materiales y herramientas utilizados en el desarrollo e implementación y su mantenimiento.

### **4. INDICADORES Y METAS**

Con respecto a los indicadores y metas para el desarrollo e implementación del Protocolo de Prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia basadas en género o en la diversidad sexual, se encuentran consagradas en la Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar y permiten medir el desempeño y avances de los lineamientos contemplados en el protocolo

### **5. COMUNICACIÓN**

Todas las actividades realizadas en la implementación y el desarrollo del Protocolo de Prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia basadas en género o en la diversidad sexual se comunicarán a toda la comunidad universitaria (estudiantes; funcionarios, docentes, contratista etc.) a través de lo establecido a nivel interno de la entidad a través del proceso de Gestión de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará vía Intranet.

	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015  
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO 2022-2																															
PROGRAMA	AÑO	2022																													
		ACTIVIDAD	Julio					Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4
INDUCCIONES	Stand de Bienvenida con la exposición de los programas de la oficina de Bienestar Institucional a los estudiantes nuevos admitidos.																														
	Exposición de las actividades programadas para el periodo 2022-2 a los estudiantes nuevos admitidos en pro de la socialización e implementación de la Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano y el Protocolo de Prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia basada en género.																														
	Coordinar y articular, con las diferentes organizaciones y grupos extracurriculares las actividades de bienvenida.																														







	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	<b>CÓDIGO: 305-110.1- PRO05-FOR07</b>
	<b>FORMATO DE ACUERDO</b>	<b>VERSION: 01</b>

**ACUERDO No. 015**  
**FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**“POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD Y DESARROLLO HUMANO Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR”**

	ACTIVIDAD	Enero					Febrero					Marzo					Abril					Mayo					Junio					julio					Agosto					Sept.					octubre					Nov.					Dic.				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Determinar las violencias de que son víctimas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, a través de sondeos, encuestas de opinión o de perspectiva, grupos focales entre otras metodologías.																																																												
	Adelantar procesos de diagnóstico, con el propósito de detectar las posibles transgresiones a los derechos de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria debido a sus atributos protegidos y adoptar las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier manifestación de marginación, discriminación, violencia de género y sexual.																																																												









Política Institucional  
de Equidad y Desarrollo  
Humano de la  
**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**



**UNIVERSIDAD**  
Popular del Cesar

## CONTENIDO

1. Antecedentes.....	3
2. Justificación .....	4
2.1. Contexto general.....	4
2.2. Contexto institucional.....	5
3. Objetivo .....	6
4. Enfoques.....	6
5. Principios.....	7
6. Marco conceptual .....	8
7. Marco normativo .....	10
7.1. Reconocimiento de la equidad de género. ....	10
7.2. Reconocimiento de la población sexualmente diversa.....	11
7.3. Reconocimiento y el respeto por la diversidad étnica.....	12
7.4. Población víctima del conflicto armado.....	12
7.5. Convivencia universitaria.....	13
8. Medidas institucionales.....	13
8.1. Plan de acción equidad.....	13
8.2. Plan de atención y solución de conflictos de convivencia dentro de la academia.....	18
8.2.1. Plan de convivencia y desarrollo humano en el contexto universitario.....	18
8.2.2. Trámite resolutivo.....	20
8.2.3. Conformación de la junta.....	21
9. Responsables implementación y seguimiento .....	21
10. Recursos.....	22
11. Veeduría.....	22
12. Revisión y actualización.....	22
13. Indicadores y metas .....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	23

## 1. ANTECEDENTES.

La formación en normas de convivencia en los estudiantes universitarios es esencial para que adquieran parámetros de comportamiento, valores, costumbres, o sea, se socialicen y asuman una posición creadora y transformadora de la realidad a través de la influencia de las personas y de la cultura del medio en que viven. Resulta indispensable abordar esta temática y al mismo tiempo, difundir los problemas que se presentan de manera cotidiana en las aulas, teniendo como fin, el propiciar la reflexión por parte de los docentes, así mismo, al diálogo y a la generación de propuestas, en aras de mejorar el proceso enseñanza- aprendizaje, lo que implica un reto para los nuevos escenarios educativos.

El Plan de Atención nace de las dificultades evidenciadas en la convivencia estudiantil de la Universidad Popular del Cesar, en sus modalidades de preuniversitarios, pregrado, postgrados y demás educación continuada. Por consiguiente, se plasman modelos, actuaciones, procedimientos y posibles métodos para solucionar los conflictos internos presentados dentro del claustro universitario, evitando el proceso Judicial. Es decir, no involucrar el poder judicial, ejecutado por sus entidades, tales como la fiscalía, los juzgados, las oficinas procuradoras y demás.

Al observar la dinámica institucional, el comportamiento de los estudiantes en las aulas de clase, en los corredores universitarios y comunicaciones personales con algunos docentes, podemos identificar que esta problemática se acentúa más hacia las jóvenes mujeres del claustro, siendo estas las más vulneradas, o por lo menos, siendo las más denunciadas ante las oficinas administrativas o decanaturas de dicha institución.

En otro escenario, a nivel internacional, los países han llegado a un acuerdo sobre lo necesario que resulta tomar decisiones de carácter global para luchar contra las principales problemáticas que nos atañen como humanidad en el marco de un mundo globalizado. Es así, como se han señalado los objetivos de desarrollo sostenible, conocidos también como objetivos mundiales, un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para el año 2030.

Entre esos objetivos, que son 17 y están entrelazados entre sí, resultan relevantes los objetivos 4 (educación de calidad), 6 (igualdad de género) y 10 (reducción de desigualdades)<sup>1</sup>, por cuanto tienen una directa incidencia con situaciones que se presentan en la Universidad y que requieren de acciones positivas por parte de la institución para efectivamente lograr los ODS en la misma.

De tal manera, resulta relevante entender nuestro contexto. El Cesar es uno de los departamentos más diversos de Colombia, cuenta con una población de 1.041.203 habitantes, de los cuales el 82,7% son mestizos y blancos, 12.1% afrocolombianos y mulatos y 8.2% indígenas o amerindios<sup>2</sup>. Históricamente se ha visto golpeado por el conflicto armado de carácter interno, de tal forma que el 33%<sup>3</sup> de la población es víctima del conflicto. Como en todo el país, cuenta con personas en condición de discapacidad, y en él se han desarrollado históricamente construcciones sociales,

---

<sup>1</sup> PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. Objetivos de desarrollo sostenible [en línea]. Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

<sup>2</sup> COLOMBIA, GOBERNACIÓN DEL CESAR. Presentación del Departamento del Cesar [en línea]. Disponible en: <http://cesar.gov.co/d/index.php/es/mainmeneldpto/mendeppre>

<sup>3</sup> BARRIOS, Miguel. 33% de la población en Cesar es víctima del conflicto armado. En: El Heraldo, 28 de noviembre de 2013 [en línea]. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/cesar/33-de-la-poblacion-en-cesar-es-victima-del-conflicto-armado-133953>

procesos culturales y demás que generan desigualdades entre las personas con sexualidad diversa.

La Universidad Popular del Cesar, alma mater por excelencia del departamento, es un fiel reflejo de las condiciones sociales, culturales y económicas del departamento, con todo lo bueno y lo malo que ello implica, es así como tenemos estudiantes, afrodescendientes, Rrom, indígenas de los distintos pueblos del departamento, así como de otros territorios, personas en condición de discapacidad, población sexualmente diversa, víctimas del conflicto armado interno, hombres y mujeres que se enfrentan a distintos escenarios y barreras que pueden impedir su efectivo desenvolvimiento en el contexto académico, o situaciones que se pueden mejorar para aumentar los estándares de equidad en esta institución de educación superior.

El tema de la equidad en el marco de la educación superior es un elemento que se ha perseguido desde hace ya bastante tiempo, tanto así que en la ley 30, norma rectora de la educación en Colombia, se estipula lo siguiente:

Artículo 4. La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Artículo 5. La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso<sup>4</sup>.

Haciendo clara alusión a la libertad de acceso, pluralismo, la no discriminación que llevan a la equidad, el plan de desarrollo 2017-2026 señala que,

Ante las aceleradas dinámicas de cambio social, económico, tecnológico, y teniendo en cuenta un escenario de construcción de paz como el que vive nuestro país, se generan nuevos e importantes retos que es necesario atender con oportunidad y responsabilidad la UPC proyecta desde su perspectiva una contribución efectiva para el desarrollo integral e incluyente de la región. Este es uno de los pilares del plan de desarrollo con una visión 2026, alineado a las políticas gubernamentales y sectoriales<sup>5</sup>.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

### **2.1. Contexto general.**

La Corte Constitucional<sup>6</sup> en la sentencia T-239 de 2018 exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que estableciera lineamientos destinados a las instituciones de educación superior, en relación con los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas respecto a los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; así como delimitar las normas y estándares que regulan la atención de

---

<sup>4</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 30 (28 de diciembre de 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

<sup>5</sup> UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No 013 (28 de junio 2017).

<sup>6</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-239/18 (26 de junio de 2018).

casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

En el año 2013, el Ministerio de Educación Nacional publicó los "lineamientos Política de educación Superior Inclusiva". Documento que identifica la educación inclusiva como una estrategia central para la inclusión social, que trasciende la visión tradicional asociada al concepto de exclusión, proponiendo para la educación superior un modelo educativo abierto que entienda la diversidad como una característica inherente, no solo al ser humano, sino a la vida misma, el cual ha servido de base y de inspiración para políticas y protocolos en las Universidades del país.

Más adelante, el Ministerio de Educación, en colaboración con la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional, y en particular, el Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género –GIEG–, institución que se caracteriza por contar con una experiencia de 20 años como centro académico de investigación y formación de postgrados en los temas de género y diversidad sexual. Estas entidades replantearon los lineamientos a través del documento denominado "Enfoques e identidad de género", como un aporte adicional a las acciones que hoy desarrollan las instituciones de educación superior en favor de un país más inclusivo, permitiendo la reflexión sobre la importancia de la educación para todos en nuestro contexto y sus aportes en la construcción de un país en paz.

## **2.2. Contexto institucional.**

Atendiendo al contexto institucional, encontramos el hecho de que, en la Universidad efectivamente se presentan violencias basadas en género. En específico, una encuesta realizada en el año 2018 demostró que el 21,4% de la población de la UPC ha sido víctima de acoso sexual en el ámbito universitario, y que en la actualidad no se cuentan con los mecanismos suficientes para hacer frente a dicho flagelo, en términos de protocolos claros, rutas a seguir, socialización a la comunidad universitaria de los escenarios donde se deben tramitar las denuncias, funcionarios capacitados en la materia, entre otros aspectos, dando como resultado que el 96.3% de la comunidad universitaria encuentre necesaria la creación de un protocolo que garantice un buen procedimiento para las víctimas de acoso sexual<sup>7</sup>, como el que propone crearse con la presente política.

Por otro lado, según se concibe en el Plan Municipal de Desarrollo, de acuerdo a "la caracterización de la población LGBTI Valledupar (Matices, 2019) el 83% de la población Sexualmente Diversa del municipio de Valledupar considera que no existe una cultura de respeto frente a las expresiones de género y Orientaciones Sexuales diversas, el 72% asegura haber experimentado discriminación, los lugares de mayor discriminación son el hogar familiar, la policía nacional, y las instituciones educativas. Estos datos son un claro indicador de la existencia de un contexto homofóbico y transfóbico que no ofrece garantías para las personas con orientación sexual e identidad de género no tradicional"<sup>8</sup>.

La Universidad Popular del Cesar, como institución de educación superior, presenta exactamente estos mismos problemas, reflejándose i) en altas tasas de discriminación; ii) estereotipos de género, bajo la concepción de que determinados programas son para hombres y otros para mujeres de forma exclusiva. Señalando de homosexuales a hombres que pertenecen a programas tales como: enfermería, sociología, psicología, instrumentación quirúrgica etc. Por

---

<sup>7</sup> LÓPEZ NACIMIENTO, Juan. Acoso sexual en el ámbito universitario de la UPC 2012-2017. IV Jornada internacional de socialización de resultados de investigación: "Motivación y creatividad. Fuente del nuevo conocimiento en el siglo XXI". 2018.

<sup>8</sup> COLOMBIA, CONCEJO MUNICIPAL DE VALLEDUPAR. Acuerdo No. 006 (25 de abril de 2020). "Valledupar en Orden 2020-2023" Plan de Desarrollo Municipal de Valledupar.

otro lado, existe poco respeto hacia la diversidad, demostrándose en comentarios ofensivos, lenguajes soeces y cátedras sumamente homofóbicas, transfóbicas y machistas<sup>9</sup>.

Quienes intervinieron en la caracterización del problema en cuanto a la población víctima del conflicto armado, resaltan como principal problemática de la Universidad, la demora en los procesos administrativos de tipo económico, toda vez que, a la hora de solicitar rubros, bien sea, para gastos o devoluciones, no hay una respuesta idónea y diligente. Refieren que esta situación los deja en mayor desventaja debido a su vinculación a créditos condonables, que, de no entregar los documentos solicitados para la permanencia de la ayuda económica, se ven obligados a pagarlos con sus propios recursos, que por su situación son escasos.

También se expuso que existen docentes que a través de su cátedra emiten opiniones personales sobre el conflicto armado, menoscabando las experiencias de los alumnos que son víctimas del conflicto, revictimizando y discriminando. Así mismo, se identifica la falta de construcción de memorias del conflicto, donde ellos podrían ser oportunos relatores a través de sus experiencias teniendo en cuenta el contexto social que aqueja al Cesar<sup>10</sup>.

Estos datos dan muestra de un problema evidente que requiere de acciones concretas con continuidad en el tiempo por parte de nuestra alma mater. La formulación de la propuesta de Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano de la UPC, es el resultado de un proceso de investigación, sensibilización y formación mediante la realización de encuestas, talleres y grupos focales que contaron con la participación de integrantes de la comunidad universitaria en general, a través del cual se pudo tener acceso a diversas vivencias, experiencias y perspectivas concluyendo la necesidad de la misma.

### 3. OBJETIVO

Implementar los lineamientos y estrategias en la Universidad Popular del Cesar, que pregonen por una sana convivencia y a su vez, permitan desarrollar una cultura institucional, libre de discriminaciones, desigualdades, inequidades; exclusión y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual.

### 4. ENFOQUES

El proceso de elaboración al igual que las medidas y acciones establecidas en la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano, estuvieron orientadas por los siguientes enfoques:

- ❖ **Enfoque de derechos humanos.** El enfoque de los derechos humanos, es una perspectiva para guiar la acción e intervención de las autoridades públicas, el cual procura la integración de esfuerzos y recursos para hacer efectivos los derechos humanos, atendiendo las demandas políticas, sociales y económicas, considerando las particularidades de la población, como la condición de género y la diversidad cultural, diversidad etaria, las condiciones de poblaciones con discapacidad, las poblaciones en riesgo de salud, y la protección al ambiente y los recursos naturales. Toma como referente la universalidad, la igualdad y la no discriminación, de donde se derivan

---

<sup>9</sup> LÓPEZ NACIMIENTO, Juan. Informe grupo focal realizado en la Universidad Popular del Cesar, 25 de noviembre de 2020.

<sup>10</sup> HERRERA, Karen. Informe grupo focal realizado a las víctimas dentro de la Universidad Popular del Cesar, 28 de septiembre de 2021.

acciones preferenciales hacia los grupos vulnerables o excluidos de la sociedad<sup>11</sup>.

- ❖ **Enfoque diferencial.** Es una expresión del derecho a la igualdad que se relaciona con el mandato de tratar diferente a lo diferente, con el fin de remover obstáculos y adelantar medidas afirmativas de reconocimiento para poblaciones que tradicionalmente han sido discriminadas. Así, tiene como propósito concretar el sentido material del derecho a la igualdad debido a que se dirige a superar las desigualdades entre dichos grupos, los cuales se encuentran en debilidad manifiesta, implicando entender las realidades específicas de cada persona, identificando múltiples situaciones que les afectan para la materialización de sus derechos, sus necesidades e intereses<sup>12</sup>.
- ❖ **Enfoque de equidad:** El enfoque de equidad se caracteriza fundamentalmente por centrarse en la atención de las poblaciones más vulnerables, con la finalidad de superar múltiples privaciones que no son producto exclusivo de carencias materiales. La equidad se entiende como una estrategia para el logro de la igualdad, a partir del reconocimiento de la diversidad. (...). La equidad como propuesta de abordaje, permite identificar problemáticas de prioritaria y urgente atención, así como detectar los grupos a los que debe considerarse de manera prioritaria<sup>13</sup>.

## 5. PRINCIPIOS

Ideas claves que orientan las decisiones y acciones cimentadas en los derechos humanos:

- ❖ **Dignidad humana.** El principio de dignidad humana consagra la prohibición de toda forma de sometimiento a tratos crueles, inhumanos o degradantes. A su vez, procura por el respeto y garantía de la autonomía de las personas y los grupos poblacionales en condiciones de diversidad.
- ❖ **Igualdad material.** De acuerdo con la Corte Constitucional la igualdad material parte del reconocimiento de la existencia de desigualdades en la sociedad, fruto no solamente de la naturaleza, sino también de los arreglos económicos, sociales, culturales y políticos, las cuales constituyen un obstáculo para gozar, desde una perspectiva material, de los derechos constitucionales. En ese sentido, la igualdad material, exige del estado adoptar medidas para contrarrestar las desigualdades y ofrecer a las personas oportunidades para ejercer sus libertades<sup>14</sup>.
- ❖ **Equidad.** El principio de equidad, representa la justicia, la ética y el equilibrio en las oportunidades entre hombres y mujeres, para integrarse a la sociedad en forma igualitaria con el respeto de su autonomía. Un sistema educativo con equidad es un sistema que se adapta a la diversidad
- ❖ **Respeto.** Compromiso de reconocimiento, consideración y atención a las opiniones ajenas, a las creencias y preferencias personales.

---

<sup>11</sup> COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad. 1º ed. Guatemala, 2020.

<sup>12</sup> COLOMBIA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Curso virtual sobre violencia de género. Disponible en: <https://www.defensoria.gov.co/es/public/contenido/7332/Curso-virtual-sobre-violencia-de-g%C3%A9nero.htm>

<sup>13</sup> FERRER, Mildred y BAGNOLI, Verónica. Desafíos urbanos para la equidad en la infancia [en línea]. Octubre de 2016. Disponible en: <http://equidadparalainfancia.org/2016/10/desafios-urbanos-para-la-equidad-en-la-infancia/>

<sup>14</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Aimen Sanin Greiffenstein y Ciro Angarita Barón. Sentencia T-432/92 (25 de junio de 1992).

- ❖ **Diálogo:** Consiste en comunicarse con otras personas respetando las opiniones para construir visiones compartidas.
- ❖ **Corresponsabilidad.** Busca lograr el compromiso, la complementariedad, la subsidiariedad y la concurrencia de todos los estamentos y dependencias de la Universidad, en el compromiso de la materialización de la convivencia y la equidad.
- ❖ **Transversalidad.** Incorpora los enfoques de derechos humanos, el enfoque diferencial y el enfoque de equidad, en cada una de las etapas de desarrollo de la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano
- ❖ **Participación.** Consiste en el derecho que posee toda persona de participar de forma individual o colectiva en la toma de decisiones y de brindar aportes de modo efectivo a la vida del conjunto, a partir de sus atributos y potencialidades.
- ❖ **Pertinencia.** Entendida como la responsabilidad social que la universidad publica asume en su interacción con el entorno.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

Para la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano, se entenderán por conceptos claves los siguientes:

- ❖ **Educación.** Se refiere a la “facultad de formarse intelectual y culturalmente de acuerdo con los fines racionales de la especie humana”<sup>15</sup>. Es un proceso integral que no solamente abarca la instrucción al educando, sino que implica “la formación de la persona, en sus aspectos físicos, intelectual y moral, armónicamente integrados, con el fin de conducirla hacía los fines de su pleno desarrollo”<sup>16</sup>. Además de ser un proceso constante y progresivo.
- ❖ **Convivencia.** La convivencia es la capacidad de las personas de vivir con otros (con-vivir) en un marco de respeto mutuo y solidaridad recíproca, que implica el reconocimiento y respeto por la diversidad, la capacidad de las personas de entenderse, de valorar y aceptar las diferencias y los puntos de vista del otro. En el ámbito educativo se refiere a las relaciones que se producen en el contexto entre los diversos integrantes de la comunidad universitaria, es decir: estudiantes; docentes; personal administrativo; trabajadores oficiales; contratistas y, aquellas personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo.<sup>17</sup>
- ❖ **Mecanismos alternativos de solución de conflictos.** Los MASC son procedimientos alternativos a la justicia formal, que buscan resolver las diferentes controversias a través de la participación activa de las partes en la elaboración de fórmulas de arreglo, con un carácter expedito, sencillo, ágil y amistoso. En estos medios no hay una figura de vencedor y vencido, ya que se busca el beneficio común, sin olvidar la satisfacción de intereses personales.

<sup>15</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia T-425/93 (6 de octubre de 1993).

<sup>16</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Sentencia C-371/94 (25 de agosto de 1994).

<sup>17</sup> IDEA-Ararteko (2006). Convivencia y conflictos en centros escolares. Informe extraordinario sobre la situación en los centros de educación secundaria de la CAPPV. España: Ararteko

- ❖ **Mediación.** En este sistema de gestión de controversias voluntario, las partes en conflicto, con la ayuda de un tercero neutral (el mediador), resuelven sus diferencias alcanzando por sí mismas un acuerdo. El mediador actúa como canal de comunicación, creando un espacio de diálogo necesario para que las partes puedan expresar su versión de la situación, fijar los puntos del conflicto, expresar sus opiniones y puntos de vista, sus intereses y necesidades, de modo que entre ellas se vayan acercando las posiciones para llegar a un acuerdo. La participación del mediador se centra fundamentalmente a ayudar a las partes a negociar sobre sus respectivas pretensiones.
- ❖ **Género.** Se entiende como una "construcción social referida a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas"<sup>18</sup>.
- ❖ **Equidad de género.** Equidad de género es un concepto relacionado a la igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las diferencias tanto como similitudes entre los sexos. Busca acentuar los derechos de cada persona independiente del género, y la categoría incluye las inequidades que afectan a las mujeres, tanto como las que afectan a los hombres<sup>19</sup>.
- ❖ **Interculturalidad.** La interculturalidad significa "entre culturas", pero no simplemente un contacto entre culturas, sino un intercambio que se establece en términos equitativos, en condiciones de igualdad. Asimismo, se identifica como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientadas a generar, construir y propiciar un respeto mutuo, y a un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales<sup>20</sup>.

Se reconoce que Colombia es una nación multiétnica y pluricultural, por ello, asume que las acciones institucionales deben estar enfocadas al respeto de las identidades y al fortalecimiento de estos desde un enfoque de derechos, principalmente en las poblaciones más vulnerables<sup>21</sup>.

- ❖ **Víctimas del conflicto armado interno.** Se entiende por víctimas, aquellas personas de la población civil que sufren perjuicios en su vida, grave deterioro en su integridad personal y/o bienes, por razón de actos que se susciten en el marco del conflicto armado interno, tales como atentados terroristas, combates, ataques, masacres entre otros<sup>22</sup>.
- ❖ **Discriminación.** Se asume el concepto de discriminación como aquellas distinciones, exclusiones, restricciones o preferencia basadas en motivos como el sexo, la opinión pública, la identidad sexual, la orientación sexual y en general

<sup>18</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-077/16 (22 de febrero de 2016).

<sup>19</sup> OBSERVATORIO DEL CARIBE COLOMBIANO. Equidad de Género [en línea]. Disponible en: <http://www.ocaribe.org/pdcaribe/equidad-de-género>

<sup>20</sup> PERÚ, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. La interculturalidad en la educación, 2005 [en línea]. Disponible en: [https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/La%20interculturalidad%20en%20la%20educacion\\_0.pdf](https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/La%20interculturalidad%20en%20la%20educacion_0.pdf)

<sup>21</sup> COLOMBIA, ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 7 Sobre la diversidad étnica y cultural de la nación; art. 8 Sobre la protección de la riqueza cultural; art. 13 sobre el principio de igualdad y no discriminación; art. 67 Sobre la educación como derecho; art. 68 La educación en los grupos étnicos; art. Trans. 55 sobre los derechos de las 'comunidades negras'.

<sup>22</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 418 (26 de diciembre de 1997). Por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras disposiciones.

cualquier condición social, que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de todas las personas<sup>23</sup>.

Dentro de esta forma de violencia se comprenden las siguientes: (i) Racismo: exclusión o tratos injustamente diferenciados por ser de determinada etnia o contar con determinadas características físicas; (ii) Clasismo: Tendencia o actitud discriminatoria de una clase social respecto a otras que se consideran inferiores; (iii) Xenofobia: Tendencia discriminatoria o rechazo a personas extranjeras por sus creencias y prácticas culturales; (iv) Capacitismo: Es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con diversidad funcional; y (v) Sexismo: toda forma de violencia, discriminación y prejuicio basado en el sexo de las personas que, tiende a infravalorar o asignar estereotipos, roles sociales o conductas esperadas con base en el mismo<sup>24</sup>.

- ❖ **Diversidad.** Significa reconocer las diferencias entre las personas y grupos, no como un obstáculo, sino como una riqueza, la cual exige apartarnos de dos nociones que han organizado los sistemas educativos: la uniformidad y la normalidad. De esta manera, se busca superar el modelo de educación especial pensado exclusivamente para unas personas o grupos que encarnarían la diferencia, y pasar a un modelo educativo que proponga un diálogo intercultural<sup>25</sup>.
- ❖ **Profesores inclusivos.** Se refiere a aquellas personas que tienen la capacidad de desarrollar el proceso pedagógico valorando la diversidad de los estudiantes con acciones que involucran a sus educandos en el respeto, la sensibilización, la empatía, el aprendizaje, y la enseñanza colaborativa.

## 7. MARCO NORMATIVO

La Política institucional de Equidad y Desarrollo Humano, de la Universidad Popular del Cesar, integra en su marco normativo legislaciones y convenciones tanto nacionales como internacionales en cinco ámbitos específicos:

### 7.1. Reconocimiento de la equidad de género.

- ❖ Ley 051 de 1981. El Estado colombiano aprobó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.
- ❖ Ley 284 de 1995. El Estado colombiano aprobó la convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para (Brasil), el 9 de junio de 1994.
- ❖ Constitución Política de Colombia de 1991. En su artículo 13, consagra el principio de la no discriminación y el reconocimiento de la libertad e igualdad de la ciudadanía. En el artículo 16, contempla el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Igualmente, en su artículo 41, propende por el fomento de prácticas democráticas en las instituciones educativas y específicamente reconoce en su artículo 67, que la educación es un derecho de todas las

<sup>23</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-24/17 (24 de noviembre de 2017). Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.

<sup>24</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia T-098/94 (7 de marzo de 1994).

<sup>25</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Enfoque e identidad de género para los lineamientos políticos de educación superior inclusiva.

personas, que tiene una función social y que ha de comprometerse a formar a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia.

- ❖ Ley 823 de 2003. Establece lineamientos con el propósito de crear un marco institucional y orientar las políticas y las acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.
- ❖ Ley 1257 de 2008. Desarrolla normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencias y discriminación contra las mujeres, y específicamente establece la implementación progresiva de medidas educativas en su artículo 11, con el fin de incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de "políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de violencia contra la mujer"
- ❖ Documento CONPES Social 161 de 2013. Desarrolla los lineamientos para la política pública nacional de equidad de Género para las mujeres, y el plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, desarrollando los principios de igualdad y no discriminación, interculturalidad, reconocimiento de la diversidad desde un enfoque diferencial de derechos, autonomía, empoderamiento, participación, solidaridad, corresponsabilidad y sostenibilidad.
- ❖ Acuerdo No. 003 de 2019 "Por medio del cual se adopta la política de mujer y equidad de género 2019-2032 en el municipio de Valledupar". A través de la cual promueve la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres haciendo visible el papel de la mujer en los diferentes ámbitos, en el conocimiento de sus derechos, en la grandeza de sus roles, en su autovaloración y autoestima para garantizarles una vida libre sin violencias.
- ❖ La Corte Constitucional en las sentencias de tutela T-878 de 2014, T-478 de 2015 y T-239 de 2018, estableció una serie de deberes de las instituciones educativas y de las autoridades en materia de igualdad y no discriminación.

## **7.2. Reconocimiento de la población sexualmente diversa.**

- ❖ Ley 1752 de 2015. Incorpora en el ordenamiento jurídico colombiano, disposiciones acerca de la sanción penal de los actos de discriminación por razón al sexo u orientación sexual, entre otros aspectos.
- ❖ Decreto 762 de 2018. Adopta la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas mediante la adopción de medidas, mecanismos y desarrollos institucionales encaminados a materializar progresivamente el derecho a la igualdad y la no discriminación.
- ❖ Corte Constitucional, Sentencias T-594 de 1993 y T-504 de 1994. Ratifican el derecho de las personas transexuales y transgénero para cambiar su nombre en su documento de identidad, independientemente de haberse realizado la cirugía de reasignación de sexo, y la T-268 de 2000, que garantiza la libre expresión de personas con identidades de género diversas, así como, su derecho a organizarse.

- ❖ Corte Constitucional, Sentencia T-099 de 2015. Aborda las disposiciones no vinculantes de Yogyakarta acerca de los derechos referentes a la constitución de la identidad de género, al respecto, define la misma como un elemento cambiante definido por la subjetividad de cada persona.
- ❖ Acuerdo No. 006 del 25 de abril de 2020 Plan de Desarrollo “Valledupar en Orden 2020 – 2023”. Documento mediante el cual, se asumen compromisos en la ciudad de Valledupar para garantizar la equidad en la diversidad, promoviendo la convivencia pacífica y el acceso a la justicia de la población LGBTI, así como el fomento del respeto por la diversidad y la erradicación de todas las prácticas discriminatorias en el ambiente escolar.

### **7.3. Reconocimiento y el respeto por la diversidad étnica.**

- ❖ La Ley 21 de 1991. Por medio de la cual se ratifica el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, en especial para el Pueblo Rrom, como pueblo tribal que dimensiona su conformación en clanes o kompeñy.
- ❖ Artículos 1, 7, 8, 10, 47, 54, y 68 de la Constitución Política de 1991. Contempla el reconocimiento y la protección de la diversidad étnica, así como la promoción de condiciones de igualdad real y efectiva, a través de la adopción de medidas a favor de los diferentes grupos poblacionales discriminados o marginados.
- ❖ La Resolución No. 022 de 1999, expedida por la Dirección de Asuntos Indígenas, Minorías y Rrom del Ministerio del Interior y de Justicia, documento mediante el cual se reconoce al Proceso Organizativo del Pueblo Rrom – Gitano de Colombia (PRORROM) como una de las organizaciones más representativas ante las instituciones gubernamentales (CID, 2007) y en los numerales 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 y 1.5, la definición de particularidades étnico culturales con derechos colectivos en la misma simetría que los demás grupos étnicos que hacen parte de la diversidad étnica y cultural de la Nación.
- ❖ Decreto 2406 de 2007. Crea la Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de la Educación para los Pueblos Indígenas CONTCEPI, que dentro de sus funciones tiene la formulación de directrices y criterios para la construcción y aplicación de políticas educativas en todos los niveles, tanto en el orden nacional como regional, para el fortalecimiento cultural de los pueblos indígenas.

### **7.4. Población víctima del conflicto armado**

- ❖ Ley 418 de 1997. Por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras 12 disposiciones; artículo 15, se entiende por víctimas, aquellas personas de la población civil que sufren perjuicios en su vida, grave deterioro en su integridad personal y/o bienes, por razón de actos que se susciten en el marco del conflicto armado interno, tales como atentados terroristas, combates, ataques y masacres entre otros.
- ❖ Ley 387 de 1997. Creó el Sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia - SNAIPD, a través de la cual en su artículo 19, numeral 10 decreta que el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías

de Educación departamentales, municipales y distritales, adoptarán programas educativos especiales para las víctimas del desplazamiento por violencia.

### **7.5. Convivencia universitaria.**

- ❖ Acuerdo No. 009 de febrero 21 de 1994. "Por el cual se adopta el reglamento estudiantil de la Universidad Popular del Cesar". Consejo Superior Universitario. En sus artículos 71 y 79 desarrolla las obligaciones que poseen los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar, para el mantenimiento de la sana convivencia, al igual que las sanciones a las que son objeto en caso de presentarse una falta.
- ❖ Código de Ética y Buen Gobierno. Tiene por objeto, regular las actuaciones de la comunidad universitaria, para ajustarlas a una significación ética. En su artículo 46 señala que los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar, deben ceñirse en sus acciones y actuaciones bajo los principios del respeto a la vida, a la dignidad humana, a la verdad, a las leyes y normas, a los bienes ajenos, a la justicia y a la equidad. En el artículo 46 señala que, en las relaciones entre estudiantes debe primar el respeto por la persona en su integridad y sus ideas. Y en su artículo 65, precisa que los conflictos en la Universidad Popular del Cesar, se solucionarán a través del dialogo y la controversia académica e intelectual, en donde se dispongan los mejores argumentos académicos, intelectuales y científicos con fundamento en el respeto.
- ❖ Acuerdo No. 012 de 2008, "Por el cual se adopta el código de Ética y Buen Gobierno y se crea el comité de Ética de la Universidad Popular del Cesar". Consejo Superior Universitario.
- ❖ Acuerdo No. 011 de 2016. Por el cual se actualiza y adopta el proyecto educativo institucional (PEI). Consejo Superior Universitario. El documento establece las diferentes dimensiones sustanciales que componen la Universidad Popular del Cesar, su ser universitario, su ser profesional y su ser humanístico y asimismo enuncia los principios, objetivos y axiología que la Universidad se traza para construir con ellos su visión institucional.

## **8. MEDIDAS INSTITUCIONALES.**

### **8.1. Plan de acción Equidad.**

Consiste en el conjunto de estrategias, objetivos y acciones, diseñadas en consenso con la comunidad universitaria, para la creación de un espacio seguro, libre de discriminaciones, exclusión social y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual, reconociendo la igualdad entre los géneros, la diversidad sexual y cultural presente en la Universidad y la importancia de generar acciones en pro de la población víctima del conflicto armado en el ámbito universitario.

Los ejes incluyen propuestas de formación, prevención e intervención, como son: i) equidad de género en la educación; ii) equidad en la diversidad; iii) procedimiento especial-Protocolo de prevención y atención para las situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual; iv) equidad para las víctimas del conflicto armado; v) aprender de la diversidad y en la diversidad y, por último, vi) educación, comunicación y pedagogía para la equidad.

<b>Objetivo:</b> Dinamizar y poner en funcionamiento herramientas, programas y procesos para fortalecer el enfoque diferencial de derechos humanos y adelantar acciones dirigidas a fortalecer la equidad de género y la dignidad de las mujeres y los hombres, en la Universidad Popular del Cesar.	
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>
1.1. Visibilizar y sensibilizar a la comunidad universitaria, acerca de las violencias de las que son víctimas las mujeres, hombres y en general la comunidad universitaria en el ámbito institucional.	Bienestar Institucional a cargo del profesional encargado del desarrollo del programa.
1.2. Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan perjuicios a mujeres, hombres y grupos minoritarios.	
1.3. Realizar acompañamiento y articulación con los colectivos, colectivas y organizaciones universitarias, para la consolidación de estrategias en el campus universitario en aras de prevenir las violencias basadas en género.	
1.4. Generar campañas de prevención y atención sobre los tipos de violencia y respeto por la diversidad, que promuevan reflexiones en torno a las concepciones e imaginarios del papel del género desde el contexto educativo.	
1.5. Velar por la inclusión y reconocimiento de la terminación femenina en los títulos otorgados en todos los programas de la Universidad Popular del Cesar.	
1.6. Construir espacios seguros para toda la comunidad universitaria en la institución, relacionado con las áreas sanitarias y todos los implementos de la misma: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Baterías sanitarias en óptimas condiciones</li> <li>❖ Implementos de aseo tales como: Papel higiénico, jabón para manos y toallas para manos etc.</li> <li>❖ Implementos de higiene menstrual, tales como: toallas higiénicas, protectores diarios y demás.</li> </ul>	
1.7. Modificar el mecanismo de grado de honor, para incluir que sea un hombre y una mujer por cada cohorte académico, quienes puedan graduarse por excelencia académica, atendiendo a los demás requisitos exigidos en el literal i del artículo 3 del Acuerdo No. 023 del año 2019 expedido por el Consejo Superior Universitario.	

**ESTRATEGIA 2**

**EQUIDAD EN LA DIVERSIDAD**

**Objetivo:** Propiciar actividades, acciones y mecanismos que garanticen la creación de un espacio institucional libre de discriminación y donde se respete el

libre desarrollo de la personalidad, de las personas sexualmente diversas en la Universidad Popular del Cesar.	
Acciones	Responsables
2.1. Apoyar y acompañar en la realización de acciones conmemorativas y actos de reconocimiento de la población sexualmente diversa de la Universidad Popular del Cesar.	Bienestar Institucional a cargo del profesional encargado del desarrollo del programa.
2.2. Fomentar y promover el respeto por la diversidad, la eliminación de estereotipos, estigmas, prácticas de discriminación y prejuicios sobre las personas sexualmente diversas, a través de procesos de sensibilización, información y formación a la comunidad universitaria en general	
2.3. Crear campañas para promover el bienestar de la salud mental y la prevención de casos de autoeliminación en personas sexualmente diversas con la comunidad universitaria.	
2.4. Estimular la participación de grupos estudiantiles y colectivos, profesorales y de sindicatos que trabajan en torno a estos temas, para la definición, ejecución y seguimiento de estas políticas en diálogo con las divisiones responsables.	

<b>ESTRATEGIA 3</b>	<b>PROCEDIMIENTO ESPECIAL: PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ATENCION DE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACION, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR.</b>
<b>Objetivo:</b> Garantizar la implementación de acciones, procedimientos y mecanismos que permitan la equitativa, adecuada y oportuna gestión a los casos de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual presentados el contexto de la Universidad Popular del Cesar.	
Acciones	Responsables
3.1. Generar acciones de prevención de las situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género en el contexto de la Universidad Popular del Cesar.  ❖ Acciones de diagnóstico ❖ Acciones de sensibilización ❖ Acciones de visibilización ❖ Acciones de capacitación ❖ Acciones de acompañamiento	Bienestar Institucional a cargo del profesional encargado del desarrollo del programa.
3.2. Brindar una ruta de atención, a las personas víctimas de discriminación, acoso sexual o violencias basadas en género y/o la diversidad sexual en el contexto de la Universidad Popular del Cesar que ofrezca los siguientes servicios:  ❖ Asesoría psicológica. ❖ Orientación jurídica.	

❖ Medidas provisionales (Acompañamiento académico).	
3.3. Activar el proceso disciplinario según lo contemplado en El Reglamento Estudiantil (Acuerdo No 009 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones), en el reglamento del profesor universitario (Acuerdo No. 008 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones); reglamento de vinculación laboral de los docentes ocasionales y catedráticos (Acuerdo No. 003 del 9 de febrero de 2011), reglamento de personal administrativo (acuerdo No 007 del 21 de febrero de 1994 y sus modificaciones) y en general el Reglamento Interno según sean aplicables al caso concreto.	
3.4. Incentivar la denuncia de situaciones, actos y conductas de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual presentados en el contexto institucional, garantizando condiciones para la no re-victimización.	
3.5. Actualizar la normativa disciplinaria de la Universidad Popular del Cesar, para hacerla acorde a las necesidades en términos de prevención y sanción de situaciones, actos y conductas de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género y/o la diversidad sexual.	

<b>ESTRATEGIA 4   EQUIDAD PARA LAS VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.</b>	
<b>Objetivo:</b> Generar acciones a través de un enfoque de derechos humanos, enfoque diferencial y enfoque de equidad, para crear condiciones de equidad, en la permanencia de las personas víctimas del conflicto armado de la Universidad Popular del Cesar.	
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>
4.1. Velar por la eliminación de comentarios, manifestaciones; actitudes, comportamientos y en general; cualquier tipo de expresión, de tinte discriminatorio y victimizantes, presentes en las cátedras y aulas de clases, así como tomar medidas frente a su existencia.	
4.2. Crear conciencia para generar acciones que permitan instituir espacios de reconciliación y paz, mediante la formulación y puesta en marcha de proyectos de impacto social, orientados a fortalecer los conocimientos generales de la comunidad universitaria, en cuanto al conflicto armado interno y los derechos de las víctimas, desde un contexto educativo-académico	Bienestar Institucional a cargo del profesional encargado del desarrollo del programa.
4.3. Mejorar la calidad de los canales de comunicación entre la persona encargada	

de la materialización del Fondo de Reparación para el Acceso, Permanencia y Graduación en Educación Superior para Víctimas del Conflicto Armado en Colombia" y los estudiantes víctimas del conflicto Armado interno quienes son beneficiarios del mismo.	
4.4. Promover la creación de la asignatura optativa de contexto Catedra de Paz y garantizar su accesibilidad a los estudiantes de todos los programas de la Universidad Popular del Cesar.	
4.5. Estimular la participación de la comunidad universitaria víctima del conflicto armado interno y a los que no ostenten esa calidad, pero trabajan en torno al tema, para la definición, ejecución y seguimiento de estas políticas en diálogo con las divisiones responsables.	

<b>ESTRATEGIA 5    APRENDER DE LA DIVERSIDAD Y EN LA DIVERSIDAD ETNICA.</b>	
<b>Objetivo:</b> Lograr a través de las distintas estrategias implementadas, que la Universidad Popular del Cesar, sea un espacio seguro, en donde se respete y se aprenda de la diversidad étnica en nuestro contexto.	
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>
5.1. Apoyar y acompañar en la realización de acciones conmemorativas y actos de reconocimiento de las comunidades étnicas y culturales de la Universidad Popular del Cesar.	Bienestar Institucional a cargo del profesional encargado del desarrollo del programa.
5.2. Brindar espacios de liderazgo académicos diversos, en donde los temas principales sea resaltar los conflictos que se evidencian en el contexto universitario, con relación a los grupos étnicos y buscar soluciones a esos problemas de manera participativa.	
5.3. Garantizar procesos de enseñanza-aprendizaje y construcción de conocimientos, prácticas emancipadoras en los que, a través de pedagogías participativas desarrolladas en un marco intercultural, los grupos étnicos que "poseen una cultura, una lengua, unas tradiciones y unos fueros propios y autóctonos" (Ley 115 de 1994, art. 55) "logren desarrollar una formación que respete y desarrolle su identidad cultural" (Constitución Política, art. 68)	
5.4. Estimular la participación de estudiantes, colectivos; organizaciones profesoras y de sindicatos, para la definición, ejecución y seguimiento de estas políticas en diálogo con las divisiones responsables.	

ESTRATEGIA 6	EDUCACIÓN, COMUNICACIÓN Y PEDAGOGÍA PARA LA EQUIDAD	
<b>Objetivo:</b> Establecer procesos educativos, comunicativos y pedagógicos, en pro de permitir el fortalecimiento de las estrategias implementadas, a través de la visibilización y sensibilización en toda la comunidad universitaria.		
Acciones	Responsables	
6.1. Establecer procesos permanentes de comunicación y sensibilización para la comunidad universitaria y la formación pedagógica, en temas relacionados con la equidad de género, la no discriminación, el reconocimiento y respeto por la diversidad étnica y sexual y la importancia de conocer el conflicto armado interno.	Bienestar Institucional a cargo del profesional encargado del desarrollo del programa.	
6.2. Promover la formación permanente a la comunidad universitaria, orientados a la eliminación de estereotipos, estigmas, prejuicios y discriminaciones en donde se promulgue un espacio institucional libre, se respete la autonomía y la dignidad humana.		
6.3. Promulgar el uso de lenguajes neutro y no sexista e imágenes que eliminen estereotipos discriminatorios, en publicaciones y comunicaciones emitidas por la universidad y cátedras dictadas por docentes.		
6.4. Realizar pedagogía, frente a la existencia de la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano, el Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Discriminación, Acoso Sexual y violencias Basadas en Género y/o la Diversidad Sexual en el contexto de la Universidad Popular del Cesar, en el proceso de inducción de estudiantes e inducción o reinducción de docentes y administrativos.		

## 8.2. Plan de Atención y Solución de Conflictos de Convivencia Dentro de la Academia.

### 8.2.1. Plan de convivencia y Desarrollo Humano en el contexto universitario.

Se resalta la obligatoriedad de la comunidad universitaria de garantizar la sana convivencia dentro del claustro, asumiendo las siguientes recomendaciones:

- ❖ Comprender las diferencias, fomentando el descubrimiento gradual del otro, lo cual implica superar cualquier prejuicio que se asuman acerca de los diferentes grupos sociales, de tal manera esto posibilite el reconocimiento a las diferencias y la diversidad, siempre contando con la ayuda administrativa necesaria.
- ❖ Apreciar la interdependencia y la pluralidad, es decir, comprender la importancia de percibirse como parte un mismo grupo, superando toda postura individualista y egocéntrica la cual permita el reconocimiento como seres sociales.
- ❖ Aprender a enfrentar y solucionar los conflictos, de una manera pasiva y positiva, respetando los valores del pluralismo, comprensión mutua y paz.
- ❖ Promover continuamente el entendimiento mutuo y la paz.

- ❖ Promover el buen trato y el respeto y reconocimiento hacia los demás.
- ❖ Conocimiento y alcance de sus derechos y obligaciones.

<p><b>ETAPA I</b> Delimitación del problema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contextualizaremos las afirmaciones realizadas por denunciantes</li> <li>➤ Analizaremos sus características pudiendo delimitar y dar afirmación del objeto de la problemática, estableciendo si es competencia de este plan de atención estudiantil.</li> <li>➤ Procederemos a informar al denunciante que su problemática será aceptada, tramitada, guiada y en esfuerzo resuelta por dicho plan.</li> </ul>
<p><b>ETAPA II</b> Recolección de material probatorio.</p>	<p>1.1 Se recolectarán los diferentes testimonios o pruebas que tengan fuerza para dar continuidad a los siguientes procedimientos.</p> <p>Se reitera que el propósito de este plan de atención, es la mediación, ello no obsta para que se puedan recaudar pruebas que tengan incidencia en otros procesos administrativos o disciplinarios que adelante la universidad.</p> <p>1.2 Reiteramos. el objetivo de la mediación no es buscar culpable. Es arreglar pasivamente el conflicto, sin acudir a instancias disciplinarias, correctivas o sancionatorias.</p> <p>1.3 El recaudo probatorio no tendría incidencia en caso de lograr un efectivo acuerdo de conciliación o mediación entre los implicados.</p> <p>En la etapa de recolección de medios de pruebas, se obtendrán: los diferentes testimonios, documentos, interrogatorios de parte, y demás pruebas para los siguientes procedimientos, el cual serán manejados en las siguientes etapas.</p>
<p><b>ETAPA III</b> Estudio del problema.</p>	<p>Se valoran los medios de prueba recolectados, tales como indagatorias, testimonios, documentos, entre otros, que puedan o pudiesen haberse recolectado; sin menoscabar y dando espacios en todas las etapas del proceso a la recolección de nuevos materiales e indagatorias que conlleven a un efectivo arreglo mediático entre los implicados.</p> <p>En el caso de nuestra institución, el problema en relación docente-alumno adquiere tintes cada vez más preocupantes. Las consecuencias más palpables pueden traducirse, en algunos casos, en deserción universitaria, en bajo rendimiento y ocasionalmente en ausentismo, o bien en la falta de interés del alumno por su preparación académica.</p>
<p><b>ETAPA IV</b> Posibles resultados.</p>	<p>Precedidos del estudio del problema, se procede a analizar las indagatorias y materiales obtenido, de esta manera, nos plantearemos resultados posibles.</p> <p>Hablando de indagatoria en el sentido del mundo judicial y del derecho, encontramos que la misma es un paso previo a la resolución o toma de medidas. En este sentido, la indagatoria sirve para que quienes se responsabilizan de resolver un hecho delictivo (ejemplo, los fiscales), en este caso la junta de solución de conflictos, determinaran si la persona indagada debe ser sometida a un proceso disciplinario o sobreseída. Se resalta en dichos casos no se</p>

	dará ninguna medida sancionatoria o disciplinaria a alguno de los implicados, mientras estos atañen a los diferentes programas de bienestar institucional y acepten la vigilancia socio – académica desde que ingresaron a estos programas.
<b>ETAPA V</b> Análisis de resultados.	No se busca la verdad absoluta ni la determinación de buscar culpabilidad de alguna de las partes, mientras el problema sea resuelto pasivamente asegurando el desarrollo y convivencia institucional. Nuestra institución no es ente acusador ni disciplinario en materia judicial ( <u>los estudiantes son disciplinados mediante el código estudiantil y sus diferentes artículos que hablan de ello</u> ), solo mediadores para solucionar de manera pacífica y solemne algún conflicto presentado dentro de la institución; no siendo más, se da un análisis de los alegatos, indagatorias que realizan las partes, aclaramos que puede ser cualquier persona que este directamente relacionada con esta institución universitaria, siendo la finalidad a futuro el llevar esta sala de solución de conflictos a personas externas al claustro.
<b>ETAPA VI</b> , Resultados / Soluciones.	En esta etapa veremos reflejado el esfuerzo, dedicación y voluntad del ente universitario mediante su división de bienestar universitario, en lograr mejorar la convivencia dentro del plantel estudiantil, catedrático y administrativo, la efectiva solución de los conflictos internos. Ya en esta etapa, las partes en dicho proceso universitario y resolutorio, se comprometerán al cumplimiento de los requerimientos hechos por la junta de solución de conflictos de la división de bienestar universitario de la Universidad Popular del Cesar. Dado esto, se realizará un seguimiento y vigilancia a los procesos compromisorios por parte de los estudiantes, académicos y/o administrativos.

### 8.2.2. Trámite resolutorio.

Recepción denuncia o querrela.	Esta puede ser interpuesta por, alguna parte interviniente, o tercero ( <i>profesores, administrativos, estudiantes etc.</i> ) interesado en la solución de este conflicto.
Reunión de la junta de la división de bienestar universitario con la persona denunciante.	Este procedimiento esclarece lo sucedido con la persona denunciante. ➤ Se toman las primeras declaraciones por parte de la junta, conformada por el asesor jurídico (defensor del estudiante), la trabajadora social y la psicóloga, asignados por la oficina de Bienestar Institucional.
Citación a las partes denunciadas en el proceso.	Se dispone a la citación de las partes que intervendrán en el proceso, haciendo uso de la documentación obtenida por el o la denunciante o de la base de datos institucional para la efectiva citación a las partes.
Confirmación de las partes.	➤ Se confirma la asistencia de las partes. ➤ Se prepara un plan de solución por parte del defensor estudiantil, <i>previo estudio y desarrollo de estrategias de solución conversadas con sus homónimos de bienestar institucional.</i>
Audiencia conciliatoria de	Se escuchan las partes. - Se garantiza su derecho a la privacidad, honra, buen nombre y acceso a la justicia por parte del ente

intervención de las partes.	<p>tramitador, en este caso el programa de solución de conflictos Defensoría del estudiante.</p> <p>1.1. En dicha audiencia o reunión se recolectarán las indagatorias de las partes y de ser posible, garantizando el derecho de réplica, defensa y privacidad. Se tomarán medidas jurídico procesales y de convivencia para con las partes.</p> <p>1.2. Escuchado los alegatos, se propondrá un común acuerdo entre las partes, el cual es la finalidad de este programa.</p> <p>1.3. Se tomarán medidas jurídico-procesales y de convivencia para con las partes.</p> <p>1.4. Si las partes accedieren a dicho acuerdo, se levantará acta compromisoria firmada por las partes, y los profesionales asistentes, trabajadora social, Psicóloga y defensor del estudiante. (se darán nuevos espacios para trabajadores adscritos a la institución universitaria para el control del proceso).</p>
Resolución y vigilancia.	<p>Luego de realizarse el acta compromisoria por ambas partes, se procederá a la vigilancia y el cumplimiento de esta. Se mantendrá comunicación constante con las partes para no sean desviadas de la finalidad de la junta o compromiso con el claustro universitario.</p>
Culminación	<p>Realmente no daremos culminación a los procesos, solo daremos efectiva y exitosa los procedimientos realizados por el programa de atención estudiantil y universitario de la división de bienestar universitario de nuestro Claustro universitario. Universidad Popular Del Cesar.</p>

### 8.2.3. Conformación de la junta

El plan de Atención y Solución de Conflictos de Convivencia Dentro de la Academia, será desarrollado, por la Junta, la cual estará integrado por profesionales adscritos a la División de Bienestar Institucional, que ostenten los siguientes perfiles: Trabajadora social, Psicóloga y Asesor Jurídico.

## 9. REONSABLES IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO

Corresponde a la división de Bienestar Institucional y a su equipo de trabajo, de forma integrada, en coordinación del profesional designado para el desarrollo del programa, realizar el seguimiento a la ejecución de las estrategias, objetivos y acciones plasmadas en la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano, en apoyo con todos los estamentos de la institución del orden académico, administrativo y financiero, los cuales poseen la labor de orientar a la Universidad Popular del Cesar, en la inclusión, la igualdad, la participación, la no discriminación y la eliminación de cualquier tipo de violencia basada en género que se pueda presentar en el campus universitario.

## 10. RECURSOS

Los recursos que se destinarán para garantizar la operatividad de la Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la Universidad Popular del Cesar.

## 11. VEEDURIA

Incentivar la participación de estudiantes, docentes, administrativos, y en general, de toda la comunidad universitaria, para la realización de veedurías que permitan vigilar el cumplimiento de las acciones plasmadas en el presente documento.

## 12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El ajuste o modificación del contenido de la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano de la Universidad Popular del Cesar, corresponderá a las revisiones realizadas por Bienestar Institucional y las divisiones o programas cuya responsabilidad sea asignada en cada estrategia, objetivo o acción de las medidas institucionales, las cuales serán puestas a disposición del Consejo Superior Universitario para su análisis y aprobación.

## 13. INDICADORES Y METAS

Para garantizar el seguimiento a la ejecución de la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano, se han establecido indicadores como herramienta para medir la gestión y aplicación en la Universidad Popular del Cesar, los cuales permitirán conocer la pertinencia de las acciones adoptadas y realizar los ajustes y correctivos que se requieran.

- ❖  $(\text{No. de actividades realizadas en el marco de la socialización, difusión, ejecución y materialización de la Política Institucional de equidad y Desarrollo Humano}) / (\text{No. de actividades programadas}) * 100$

Línea base: 20% (Numero de actividades a desarrollar)

Meta: 60% al 2024

Frecuencia: semestral

- ❖  $(\text{No. De integrantes de la comunidad académica que participan en las actividades desarrolladas en el proceso de socialización, difusión, ejecución y materialización de la Política Institucional de Equidad y Desarrollo Humano}) / (\text{No. Integrantes totales de la comunidad académica}) * 100$

Línea base: 10%

Meta: 40% a 2024

Frecuencia: Semestral

- ❖  $(\text{No. de integrantes de la comunidad universitaria atendidos en la aplicación del protocolo de prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia basadas en género y/o la diversidad sexual}) / (\text{No. de denuncias o quejas presentadas}) * 100$

Línea base: 100%

Meta: 100% a 2024

Frecuencia: semestral

## BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS, Miguel. 33% de la población en Cesar es víctima del conflicto armado. En: El Heraldo, 28 de noviembre de 2013 [en línea]. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/cesar/33-de-la-poblacion-en-cesar-es-victima-del-conflicto-armado-133953>
- CHAPARRO, Lubar. Gestión Pública: Módulo 1. En: Escuela de formación para la Democracia, Netherlands Institute for Multiparty Democracy.
- COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad. 1º ed. Guatemala, 2020.
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-24/17 (24 de noviembre de 2017). Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.
- COLOMBIA, ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia de 1991.
- COLOMBIA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Curso virtual sobre violencia de género. Disponible en: <https://www.defensoria.gov.co/es/public/contenido/7332/Curso-virtual-sobre-violencia-de-g%C3%A9nero.htm>
- COLOMBIA, GOBERNACIÓN DEL CESAR. Presentación del Departamento del Cesar [en línea]. Disponible en: <http://cesar.gov.co/d/index.php/es/mainmeneldpto/mendepre>
- COLOMBIA, CONCEJO MUNICIPAL DE VALLEDUPAR. Acuerdo No. 003 (8 de abril de 2019). Por medio del cual se adopta la política de mujer y equidad de género 2019-2032 en el municipio de Valledupar.
- COLOMBIA, CONCEJO MUNICIPAL DE VALLEDUPAR. Acuerdo No. 006 (25 de abril de 2020). "Valledupar en Orden 2020-2023" Plan de Desarrollo Municipal de Valledupar.
- COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 51 (7 de julio de 1981). Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 21 (4 de marzo de 1991). Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989.
- COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 30 (28 de diciembre de 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 284 (29 de diciembre de 1995). Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir,

sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 387 (18 de julio de 1997). Por la cual se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, protección, consolidación y esta estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 418 (26 de diciembre de 1997). Por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 823 (10 de julio de 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1257 (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1752 (3 de junio de 2015). Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

COLOMBIA, CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. Documento CONPES SOCIAL (12 de marzo de 2013). Equidad de género para mujeres.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Aimen Sanin Greiffenstein y Ciro Angarita Barón. Sentencia T-432/92 (25 de junio de 1992).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia T-425/93 (6 de octubre de 1993).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia T-594/93 (15 de diciembre de 1993).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia T-098/94 (7 de marzo de 1994).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Sentencia C-371/94 (25 de agosto de 1994).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Sentencia T-504/94 (8 de noviembre de 1994).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Sentencia T-268/00 (7 de marzo de 2000).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-878/14 (18 de noviembre de 2014).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-099/15 (10 de marzo de 2015).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-478/15 (3 de agosto de 2015).

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-077/16 (22 de febrero de 2016).

- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-239/18 (26 de junio de 2018).
- COLOMBIA, GOBIERNO NACIONAL. Decreto 2406 (26 de junio de 2007). Por el cual se crea la Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de la Educación para los Pueblos Indígenas en desarrollo del artículo 13 del Decreto 1397 de 1996.
- COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Enfoque e identidad de género para los lineamientos políticos de educación superior inclusiva.
- COLOMBIA, MINISTERIO DEL INTERIOR. Decreto 762 (7 de mayo de 2018). Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 de 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.
- FERRER, Mildred y BAGNOLI, Verónica. Desafíos urbanos para la equidad en la infancia [en línea]. Octubre de 2016. Disponible en: <http://equidadparalainfancia.org/2016/10/desafios-urbanos-para-la-equidad-en-la-infancia/>
- IDEA-Ararteko (2006). Convivencia y conflictos en centros escolares. Informe extraordinario sobre la situación en los centros de educación secundaria de la CAPPV. España: Ararteko
- LÓPEZ NACIMIENTO, Juan. Acoso sexual en el ámbito universitario de la UPC 2012-2017. IV Jornada internacional de socialización de resultados de investigación: "Motivación y creatividad. Fuente del nuevo conocimiento en el siglo XXI", 2018.
- LÓPEZ NACIMIENTO, Juan. Grupo focal realizado a la comunidad LGBTI en la Universidad Popular del Cesar, 25 de noviembre de 2020.
- HERRERA, Karen. Grupo focal realizado a las víctimas dentro de la Universidad Popular del Cesar, 28 de septiembre de 2021.
- OBSERVATORIO DEL CARIBE COLOMBIANO. Equidad de Género [en línea]. Disponible en: <http://www.ocaribe.org/pdcaribe/equidad-de-genero>
- PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. Objetivos de desarrollo sostenible [en línea]. Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- PERÚ, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. La interculturalidad en la educación, 2005 [en línea]. Disponible en: [https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/La%20interculturalidad%20en%20la%20educacion\\_0.pdf](https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/La%20interculturalidad%20en%20la%20educacion_0.pdf)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA. Política institucional para la equidad de género, 2020.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 022 (24 de agosto de 2018). Por el cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 032 (29 de julio de 2019). Por el cual se aprueba la Política de Educación Inclusiva para los aspirantes, estudiantes y graduados de la Universidad Industrial de Santander.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR. Políticas institucionales educación inclusiva, 2016.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No 013 (28 de junio 2017).

Congreso de Colombia (6 de julio de 2015). Código General del Proceso [Ley 1564 de 2012]