

*Mediante el cual se
adoptan los lineamientos de
prevención, detección, orientación,
atención, acompañamiento y
seguimiento de casos de violencias
y cualquier tipo de discriminación
basada en género y diversidad
sexual*

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN,
ORIENTACIÓN, ATENCIÓN,
ACOMPañAMIENTO Y
SEGUIMIENTO DE CASOS DE
VIOLENCIA Y CUALQUIER
TIPO DE DISCRIMINACIÓN
BASADA EN GÉNERO Y
DIVERSIDAD SEXUAL**



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE - UNIHORIZONTE

Junio de 2025

Acuerdo Nro. 135 del 11 de enero de 2023 del Consejo Superior de la Fundación Universitaria Horizonte



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE

ACUERDO No. 135

(11 DE ENERO DE 2023)

CONSEJO SUPERIOR EN SESIÓN EXTRAORDINARIA

"ADOPTA LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A CUALQUIER MODALIDAD DE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL"

El CONSEJO SUPERIOR de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE en uso de sus atribuciones y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, confiere a las IES la facultad de darse y crear sus propios estatutos.

Que el artículo 30 numeral "a" de los Estatutos vigentes de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE establece que son funciones del Consejo Superior ejercer la dirección, orientación, administración y vigilancia de la institución y formular las políticas generales académicas, administrativas, financieras y de planeación, de acuerdo con los principios contenidos en la filosofía institucional, en consonancia con las necesidades regionales y con las expectativas del desarrollo económico del país.

Que La Resolución 014466 de 25 de Julio de 2022, regula a las Instituciones de Educación Superior para que fije y/o actualice Los lineamientos de Prevención, detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada e Género en Instituciones de Educación Superior IES para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

En cumplimiento de lo normado constitucional, legal y reglamentariamente, el Consejo Superior de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA UNIHORIZONTE

Información de contacto:

☎ 321 920 8288
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128
📍 Calle 69 N° 14 - 30
🌐 www.unihorizonte.edu.co



Res. 11106-13 Julio 1983 - Res. 9432 - 19 Junio 2014



Sistema de Gestión
ISO 9001:2015
CERTIFICADO
ID: 112201010



RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese EL Instrumento mediante el cual se adoptan los lineamientos de prevención, detección y atención a cualquier modalidad de discriminación por razones de género y diversidad sexual.

ARTÍCULO SEGUNDO: El cumplimiento de este instrumento se deberá dar a conocer y publicar de manera confiable y oportuna en todas las dependencias de la Institución y canales de información y comunicación antes del día veinticuatro (24) de Enero (01) de dos mil veintitrés (2023).

ARTÍCULO TERCERO. Implementense desde cada área lo pertinente.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga toda disposición anterior o contraria.

ANEXO: El instrumento contentivo de los lineamientos de prevención, detección y atención a cualquier modalidad de discriminación por razones de género y diversidad sexual hace parte integrante del presente Acuerdo.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de enero (01) de dos mil veintitrés (2023)



LEONARDO E. TAMAYO TAMAYO
Presidente



DIANA XIMENA HERRERA DÍAZ
Secretaria General

Contenido

1. Introducción	6
2. Fundamento del Protocolo en la Propuesta Educativa de la Fundación Universitaria Horizonte.	7
2.1. Objetivos del Protocolo.....	7
2.1.1. Prevención y Sensibilización.....	7
2.1.2. Atención y Acompañamiento Integral.....	8
2.1.3. Orientación y Seguimiento Efectivo.....	8
2.1.4. Promoción de un Entorno Seguro y Justo	8
3. Principios Orientadores del Protocolo	9
3.1. Enfoques del protocolo	10
4. Marco Normativo y Referentes Documentales.	12
4.1. Ámbito de Aplicación	22
4.2. Contexto de ocurrencia de la situación (víctima o persona presunta agresora):	23
4.3. Disposiciones especiales para situaciones de violencias y discriminación que involucren a personas menores de edad	23
5. Formulación de Conceptos Claves	24
5.1. Violencia Basada en Género (VBG)	28
5.2. CLASIFICACION DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG).....	28
5.2.1. Según características de la violencia:	29
5.2.2. Según características de la víctima.....	30
5.2.3. Según el ámbito de la violencia.....	31
5.2.4. Violencia según las características de la persona agresora:	32
5.2.5. Violencia según la zona geográfica de ocurrencia:	32
6. Discriminación.....	32
7. Interseccionalidad	34
8. Enfoque de Derechos o enfoque basado en derechos humanos.....	34
9. Descripción del Problema Socio Jurídico y Ámbito de Aplicación:	35
9.1. Estrategias de Prevención.....	36
9.2. Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual	36
9.3. Funciones generales.	36
10. Acciones Preventivas, detección y Formación	39

11. Acciones de Asesoría psicología, legal y/o acompañamiento.....	40
11.1. Categoría Uno:	40
11.2. Categoría dos:	41
11.3. Categoría tres:	42
12. Rutas externas	42
13. Lineamientos institucionales en la atención de casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual	43
13.1. Criterios generales de actuación.	44
13.2. Proceso o procedimiento para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género	45
13.3. Reporte del caso o queja por hechos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual	45
14. Resolución de Casos	47
14.1. Asesoría:	47
14.2. Análisis del caso:	47
14.3. Acompañamiento a las dependencias institucionales:	48
14.4. Proceso:	48
14.5. Cierre de caso con la persona víctima:	50
15. Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	50
15.1. Monitoreo Continuo:	50
15.2. Seguimiento:	51
15.3. Evaluación Periódica:	52
16. Sanciones y medidas de protección	54
17. Remisión a las áreas de apoyo Internas	54
18. Reporte a Autoridades Judiciales y Sanitarias:	54
18.1. Seguimiento	54
Referencias.....	55

1. Introducción

La Fundación Universitaria Horizonte, como institución de Educación Superior y con carácter académico de Institución Universitaria, se propone: *“contribuir a la formación integral de los estudiantes mediante procesos de docencia, investigación y proyección social, brindando herramientas para el desarrollo progresivo de un horizonte de felicidad en su proyecto de vida, así como un horizonte de oportunidades mediante el fomento del bilingüismo, la innovación, la tecnología y el emprendimiento”*¹. En este sentido Horizonte está comprometida con la promoción de valores y principios como el respeto, la pluralidad y la tolerancia por la dignidad humana desde la formación de estudiantes con un horizonte claro orientado a la felicidad.

Con la promulgación de este protocolo, la Fundación Universitaria Horizonte asume un compromiso formal con la promoción de Institución Universitaria libre de violencias y discriminación adoptando lineamientos de prevención, detección, orientación, atención, acompañamiento y seguimiento a hechos y situaciones que atenten contra la sana convivencia y que vulneren los derechos humanos y la dignidad, en especial de aquellas relacionadas con las violencias basadas en género y diversidad sexual.



¹ Misión de la Fundación Universitaria Horizonte.

2. Fundamento del Protocolo en la Propuesta Educativa de la Fundación Universitaria Horizonte.

En la Fundación Universitaria Horizonte el protocolo para prevención, detección, orientación, atención, acompañamiento y seguimiento de casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual se fundamenta en un compromiso inquebrantable con la creación de un entorno educativo seguro, inclusivo y respetuoso. Este protocolo es una piedra angular de nuestra propuesta educativa, ya que reconoce que el aprendizaje óptimo solo puede florecer en un ambiente libre de temor y discriminación.

Al integrar activamente este protocolo, la Fundación Universitaria Horizonte no solo cumple con su responsabilidad legal y ética, sino que también promueve valores fundamentales como la dignidad humana, la equidad y la justicia social entre toda su comunidad empoderando a estudiantes, docentes y personal administrativo para identificar, prevenir y actuar frente a cualquier forma de violencia o discriminación, fomentando una cultura de cero tolerancia y asegurando que cada miembro de la comunidad horizonte se sienta valorado y protegido.

2.1. *Objetivos del Protocolo*

De acuerdo con el derecho nacional e internacional y la normatividad interna de la Fundación Universitaria Horizonte este protocolo tiene como objetivo principal *buscar crear un marco integral que no solo responda a los casos de violencia y discriminación, sino que también trabaje activamente en su prevención y en la promoción de un ambiente donde la seguridad y el respeto sean los pilares fundamentales*; por tal razón se han establecido como objetivos específicos los siguientes:

2.1.1. Prevención y Sensibilización

- **Prevenir** la ocurrencia de violencias y discriminación en todas sus formas, incluyendo las violencias de género, mediante la promoción de una cultura de respeto, igualdad y no violencia.
- **Sensibilizar** a toda la comunidad educativa sobre las diferentes manifestaciones de violencia y discriminación, sus consecuencias, la importancia de la denuncia y el apoyo a las víctimas.
- **Fomentar** la identificación temprana de situaciones de riesgo y la implementación de acciones proactivas para evitar su escalada.



2.1.2. Atención y Acompañamiento Integral

- **Ofrecer** un canal seguro, confidencial y accesible para la recepción de denuncias o reportes de casos de violencia y discriminación.
- **Garantizar** una atención inmediata, empática y especializada a las personas afectadas, priorizando su bienestar físico y emocional.
- **Proporcionar** acompañamiento psicológico, jurídico y social a las víctimas, asegurando su protección y el restablecimiento de sus derechos.

2.1.3. Orientación y Seguimiento Efectivo

- **Brindar** orientación clara sobre los pasos a seguir e informar sobre los derechos de las personas involucradas y los procedimientos establecidos.
- **Asegurar** un seguimiento continuo y efectivo de cada caso, verificando el cumplimiento de las medidas de protección y el avance de las acciones implementadas.
- **Evaluar** la efectividad del protocolo y realizar ajustes necesarios para su mejora continua, basándose en la experiencia y los resultados obtenidos.

2.1.4. Promoción de un Entorno Seguro y Justo

- **Establecer** mecanismos claros y eficientes para la investigación y sanción de los actos de violencia y discriminación, garantizando la justicia y la no impunidad.
- **Fortalecer** la convivencia pacífica y el respeto a la diversidad, erradicando prácticas que generen o perpetúen la discriminación y la violencia.
- **Contribuir** a la construcción de un entorno universitario, laboral y social, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

3. Principios Orientadores del Protocolo

Los principios que orientan la actuación de este protocolo en la Fundación Universitaria Horizonte no solo buscan garantizar un ambiente seguro y respetuoso, sino que también se alinean intrínsecamente con los valores fundamentales de Horizonte.

- **La Felicidad hacia el Bienestar Integral y Seguridad** que se fundamenta en la convicción de que la felicidad de la comunidad Horizonte es inseparable de un entorno libre de violencias y discriminación. Un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo es el cimiento para que estudiantes, docentes y personal administrativo puedan desarrollar su máximo potencial y alcanzar sus metas; por tal razón en la Fundación Universitaria Horizonte se busca eliminar los obstáculos (miedo, la discriminación y la violencia) que impiden la felicidad; garantizando que cada individuo se sienta valorado y protegido. Al promover el bienestar integral y la seguridad, se contribuye directamente a la visión de Horizonte de formar estudiantes con un camino claro orientado a la felicidad.
- **El Desarrollo del Talento mediante el Empoderamiento y Crecimiento en un entorno libre de barreras.** El desarrollo del talento solo puede florecer plenamente cuando no existen barreras impuestas por la violencia o la discriminación; por tal razón, este protocolo protege el desarrollo del talento al asegurar que todos los miembros de la comunidad Horizonte tengan las mismas oportunidades de crecimiento y capacitación, sin importar su género, origen, orientación o cualquier otra característica. Al erradicar la discriminación, se promueve un ambiente donde las personas se sienten seguras para expresarse, aprender y prosperar, facilitando así su **crecimiento laboral y personal** y manteniendo una actitud de servicio que emana del bienestar.
- **La Pasión por el Compromiso y Responsabilidad por un Ambiente Digno.** Fomentando una autonomía responsable y de calidad en la prevención y atención de casos de violencia y discriminación ya que demostramos la calidad en nuestro servicio no solo a través de la excelencia académica, sino también a través de la sensibilidad, respeto, confidencialidad, empatía, no revictimización y firmeza en el abordaje de situaciones garantizando la integridad y el respeto de cada miembro de la comunidad.
- **El Desarrollo Local hacia el Impacto Social Positivo y Construcción de Paz.** Reconociendo que la construcción de una sociedad justa y feliz comienza en nuestro propio entorno impactando positivamente las comunidades internas de Horizonte, participando activamente en la



erradicación de la violencia y la discriminación, contribuyendo a la construcción de una cultura de paz más amplia, reflejando así el compromiso de la institución con el desarrollo social y la responsabilidad ciudadana.

Estos principios guían la implementación de este protocolo, refuerzan la identidad y los valores de la Fundación Universitaria Horizonte, garantizando que cada acción tomada en respuesta a la violencia y la discriminación basada en género y diversidad sexual sea coherente con la misión y visión institucional.

3.1. *Enfoques del protocolo*

Para garantizar la igualdad material, la equidad, el goce efectivo de derechos y los principios enunciados es importante la incorporación de enfoques

diferenciales sensibles al género como los relacionados a continuación, que garanticen una respuesta integral, justa y humana y que reconozcan la complejidad de estas problemáticas para construir entornos más seguros, justos y equitativos:

- **Enfoque de Derechos Humanos:** Este enfoque implica reconocer que toda persona tiene derechos inalienables, incluyendo el derecho a vivir libre de violencia y discriminación. El protocolo debe asegurar la protección y garantía de estos derechos para todas las personas involucradas, especialmente para las víctimas, promoviendo la dignidad humana y la igualdad en todo el proceso.
- **Enfoques Diferenciales:** Reconoce que no todas las personas experimentan la violencia y la discriminación de la misma manera, debido a sus condiciones particulares (edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica, etc.). El protocolo debe adaptar sus mecanismos de prevención, atención y seguimiento para responder a las necesidades específicas de cada grupo o individuo, garantizando que nadie quede por fuera y que las medidas sean pertinentes y efectivas para todos. Esto implica una comprensión profunda de las barreras y vulnerabilidades adicionales que pueden enfrentar ciertas poblaciones.
- **Perspectiva de Género:** Este enfoque es fundamental para comprender y abordar las violencias y discriminaciones que tienen su origen en las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, así como las que afectan a personas con identidades de género diversas; reconociendo que el género es una construcción social que influye en cómo se experimenta la violencia, y que las respuestas deben ser sensibles al género, desnaturalizando estereotipos y prejuicios y trabajando activamente

para erradicar las violencias de género y promover la equidad de género en todos los ámbitos.

- **Interseccionalidad:** Entender que las identidades no son estáticas y que las personas pueden experimentar opresiones simultáneas y superpuestas debido a la combinación de múltiples categorías de identidad y considerando las distintas dimensiones de la identidad de la persona afectada para ofrecer un acompañamiento verdaderamente integral.
- **Enfoque Restaurativo:** Busca reparar el daño causado por la violencia y la discriminación, tanto a las personas afectadas como a la comunidad sin desconocer responsabilidad del agresor, el reconocimiento del daño, la reparación a la víctima y la reintegración (cuando sea posible y adecuado), promoviendo el diálogo (siempre que sea seguro y consentido), la mediación y demás estrategias que busquen la sanación, el aprendizaje, la reconstrucción de las relaciones y la confianza dentro de la comunidad, siempre priorizando la seguridad y el bienestar de la persona afectada.
- **Confidencialidad y Privacidad:** Garantiza que toda la información relacionada con los casos de violencia y discriminación se maneje con la máxima discreción y respeto a la privacidad de las personas involucradas. Se
 - debe proteger la identidad de las víctimas y de quienes reportan los casos, salvo las excepciones legales que obliguen a la divulgación, siempre informando de antemano.
- **No Revictimización:** Asegura que los procesos y procedimientos de atención y seguimiento ser claros, eficientes y humanizados y que no causen un daño adicional o un sufrimiento innecesario a las personas afectadas. Implica un trato sensible, respetuoso y empático, evitando juicios, culpabilizaciones o la exposición repetida a la situación traumática.
- **Debido Proceso y Transparencia:** Garantiza que todas las partes involucradas en un caso tengan derecho a un proceso justo, imparcial y transparente. Esto incluye el derecho a ser escuchado, a presentar pruebas y a conocer las decisiones y los fundamentos de estas, siempre dentro de los límites de la confidencialidad y la protección de la víctima.
- **Participación y Empoderamiento:** Fomenta la participación de las personas afectadas en las decisiones que les conciernen, en la medida de lo posible y siempre con su consentimiento mediante el empoderamiento a las víctimas, restituyendo su autonomía, el control sobre su propia vida y el proceso de reparación.

4. Marco Normativo y Referentes Documentales.

La Fundación Universitaria Horizonte respetuosa del ordenamiento jurídico que le es aplicable da cumplimiento a través de su normativa interna y de sus actuaciones institucionales. En este sentido y para el diseño y aplicación de este protocolo, se ha tenido en cuenta el marco normativo nacional e internacional, los referentes documentales y la jurisprudencia en el ámbito nacional e internacional.

- Marco Normativo y Referentes Documentales – Internacionales

Referente	Descripción
Declaración Universal de Derechos Humanos ONU (1948).	Tratado multilateral común de logros para todos los pueblos y naciones en el que se establece los derechos humanos básicos para todos los seres humanos, sin importar su origen, raza, sexo, religión, u otros factores.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ONU 1966	Los Estados Parte deberán garantizar los derechos de libertad de expresión, reunión y asociación sin distinción alguna, y añade el deber de garantizar los derechos civiles y políticos en igualdad de condiciones a hombres y mujeres
Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de la ONU (1966)	Tratado multilateral en el que especifica y desarrolla los derechos económicos, sociales y culturales que fueron reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967)	Declaración que define la discriminación contra la mujer y establece las medidas que los Estados deben tomar para eliminarla.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1967)	Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer ONU (1967)	Discriminación niega y limita derechos- Principio de igualdad en derechos políticos, propiedad, familia, educación, victimización delitos • Unidad Familiar y rol en la familia.

Referente	Descripción
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (1969).	Tratado internacional que establece los derechos y libertades fundamentales que deben ser respetados y protegidos por los Estados; quienes se comprometen a respetar los derechos, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer (1975)	Evento histórico cuyo objetivo fue impulsar la igualdad de género y la participación de las mujeres en el desarrollo.
Declaración de Alma Ata (1978)	Declaración histórica sobre atención primaria de salud (APS), fue adoptada en la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud celebrada en Alma-Ata. En ella, se definió la APS como una estrategia clave para lograr la meta de "salud para todos" y se enfatizó su importancia para alcanzar el mayor nivel de salud posible para la población mundial.
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979).	En esta convención los Estados parte se comprometen en generar condiciones para eliminar todas las formas discriminación contra las mujeres y proteger los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; asimismo, alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad. Por medio de la ley 984 de 2005 Colombia reconoció la competencia de este Comité y aprueba el Protocolo facultativo de la Convención.
Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer (1984).	Tratado internacional que prohíbe la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer – Organización de las Naciones Unidas (1985)	Evento de evaluación y revisión del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985). El objetivo principal fue analizar los avances y obstáculos logrados en la implementación del Plan de Acción Mundial de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México en 1975.
Carta de Ottawa (1986)	Desarrollada en la primera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, celebrada en Ottawa, Canadá y define la promoción de la salud como un proceso que permite a las personas aumentar el control sobre su salud y mejorarla, involucrando tanto a individuos como a comunidades.

Referente	Descripción
Declaración y Programa de Acción de Viena (1993).	Reafirma el carácter universal, indivisible, interdependiente e interrelacionado de los derechos humanos
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem do Pará) (1994).	Tratado internacional clave en la lucha contra la violencia de género en América Latina que establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
Cuarta conferencia mundial sobre la mujer – Organización de las Naciones Unidas. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).	Reconocida como la Plataforma de Acción de Beijing ya que es un plan integral cuya finalidad es lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; define el significado de violencia en contra de las mujeres, enumera algunos tipos de violencia y las acciones que deben ser adoptadas por los gobiernos, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, las instituciones educativas, empresas del sector público y privado incluyendo medios de comunicación masiva.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)	Tratado internacional que tuvo como objetivo principal prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en la región de América, promoviendo su plena integración en la sociedad
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999)	Instrumento internacional que permite al Comité CEDAW recibir comunicaciones de individuos que aleguen violaciones de los derechos establecidos en la Convención y permite al Comité investigar posibles violaciones graves o sistemáticas por parte de los estados parte.
Resolución No. 1325 del Consejo de Seguridad ONU (2000)	Reconoce la importancia de la participación de las mujeres en la prevención, gestión y solución de conflictos, su papel en la construcción y consolidación de la paz y enfatiza la necesidad de proteger los derechos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto, incluyendo la violencia sexual y de género. Las siguientes son resoluciones aprobadas por el Consejo de Seguridad sobre mujer, paz y seguridad, que pueden considerarse conexas a la Resolución No. 1325: • Resolución 1820 (2008) • Resolución 1888 (2009) • Resolución 1889 (2009) • Resolución 1960 (2010) • Resolución 2106 (2013) • Resolución 2122 (2013)

Referente	Descripción
Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Quito. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2007)	Foro intergubernamental de las Naciones Unidas en la región sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Principios de Yogyakarta (2006)	Conjunto de principios legales internacionales que interpretan y aplican los derechos humanos a las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.
XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2010)	Reunión intergubernamental de las Naciones Unidas enfocada en los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región.
Objetivos de Desarrollo Sostenible – Objetivos Globales (2015)	Representan un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad para el año 2030.
Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013)	Tratado internacional adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyo objetivo principal es proteger a las personas de la discriminación, promoviendo la igualdad y la no discriminación en todas las esferas de la vida.

- Marco Normativo y Referentes Documentales – Nacionales:

Referente	Descripción
Ley 051 de 1981	Por la cual se ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW para Colombia.
Decreto 1398 de 1990. Presidencia de la República.	Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas.
Constitución Política de Colombia (1991).	Artículo 11: Derecho a la vida. Artículo 13: Derecho a la igualdad. Artículo 15: Derecho a la intimidad y el buen nombre. Artículo 16: Derecho al libre desarrollo de la personalidad. Artículo 20: Derecho a la libertad de expresión. Artículo 21: Derecho a la Honra. Artículo 25: Derecho al trabajo. Artículo 29: Derecho al debido proceso.

Referente	Descripción
	Artículo 43: Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 44: Derechos de los niños. Artículo 67: Derecho a la Educación.
Ley 30 de 1992	“Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”
Ley 248 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”
Ley 599 del 2000 – Código Penal	Artículo 134ª. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Artículo 134B. Hostigamiento: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
Ley 762 de 2002	Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”
Ley 823 de 2003	Establece la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, y la obligación del Gobierno para promover las políticas de género
Ley 984 de 2005	“Por medio de la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.
Ley 985 de 2005 – Trata de personas	Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.

Referente	Descripción
Ley 1098 de 2006	Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Violencia de género en NNA.
Ley 599 de 2000 Modificada por el art. 29 Ley 1257 de 2008	Por medio de la cual se tipificó el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, artículo 210ª.
Plan Decenal de Educación (2006-2016)	Establece como propósito del sistema educativo garantizar el respeto a la diversidad de género. Igualmente, los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (Ministerio de Educación, 2013) consideran la equidad de género como uno de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario.
Ley 1146 de 2007 – Prevención y atención de la violencia sexual en niños, niñas y adolescentes.	Por medio de la ley se expide normas sobre la prevención de la violencia sexual y atención integral a niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
Ley 1257 de 2008.	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y se establece la definición de daño contra la mujer y las clasificaciones (daño psicológico, físico, sexual, patrimonial). Esta ley modificó el Código Penal del 2000, incluyendo el acoso sexual como una forma de violencia y delito y reforma la Ley 294 de 1996.
Ley 1336 de 2009 – Explotación sexual contra niños, niñas y adolescentes.	Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
Decreto 164 de 2010	Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. “Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres”.
Decreto 4798 de 2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Art. 6. Establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres.
Ley 1448 de 2011 – Ley de víctimas y	Por la cual se dictan medidas de atención,

Referente	Descripción
restitución de tierras	asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015	Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
Ley 1542 de 2012 – Violencia intrafamiliar (no querellable, no conciliable)	Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal (Delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, no querellables ni desistibles) y cuyo objeto es garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.
Resolución 459 de 2012 – Ministerio de Salud	Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. (Diario Oficial 48367, marzo 9 de 2012)
Conpes Social 161 de 2013	Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
Ley 1719 de 2014 – Derechos de las víctimas de violencia sexual	Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
La Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se sanciona los actos de discriminación y conductas de hostigamiento en razón de raza, nacionalidad sexo u orientación sexual, discapacidad. Adicionalmente con los arts. 3, 134ª y 134B se introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación y de hostigamiento como un tipo penal autónomo.
Ley 1761 de 2015	Por medio de la cual se tipifica el feminicidio (Rosa Elvira Cely) como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en orden a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.. Se impone una carga de adoptar el Sistema

Referente	Descripción
	Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE).
Decreto 1066 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior	Facilita la comprensión y aplicación de la normativa del sector administrativo del interior en Colombia
Ley 1773 de 2016 – Ataques con agentes químicos	Por medio de la cual se crea el artículo 116ª, se modifican los artículos 68ª, 104, 113,359, Y 374 de la ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la ley 906 de 2004 (Agentes químicos).
Decreto 762 de 2018	Este decreto reglamenta 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. A su vez establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto
Ley 1952 de 2019 artículo 53 numeral 4 Modificada por la Ley 2094 de 2021	Definió como falta disciplinaria contra la libertad y otros derechos fundamentales, los hostigamientos por razón de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
Resolución 014466 de 2022	El Ministerio de Educación Nacional ratifica su compromiso de cero tolerancia con todas las formas de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y expide la resolución que emite los lineamientos de prevención, detección y atención para las Instituciones de Educación Superior
Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031	Resolución 1035 para garantizar en condiciones de vida, equidad y salud preventiva.
Resolución 754 de 2023	Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer, basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual y se crea el Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

- Jurisprudencia

Sentencia	Descripción
T-539 de 1993 de la Corte Constitucional	Sentencia que establece la acción de tutela como mecanismo judicial de protección de los derechos fundamentales de las personas.
T-594 de 1993 de la Corte Constitucional	Sentencia que establece el derecho al libre desarrollo de la personalidad, incluyendo la expresión de la individualidad, como un derecho fundamental de la persona. Se refiere específicamente a la posibilidad de cambiar el nombre o la identidad, como una manifestación de este derecho.
Sentencia C-335 de 2013 de la Corte Constitucional	Sentencia que reconoce que la violencia y discriminación contra las mujeres tienen un origen social, lo que requiere herramientas no solo jurídicas sino también sociales para cambiar los prejuicios y estereotipos de género.
T-565 de 2013	Tutela en protección de la orientación sexual y la identidad de género en los manuales de convivencia escolares.
Sentencia T-099 de 2015 de la Corte Constitucional	Sentencia que aborda la protección de la orientación sexual y la identidad de género, incluyendo la protección de las personas trans y la garantía de igualdad y no discriminación.
Sentencia C-014 de 2015 de la Corte Constitucional	Sentencia que establece que cuando se trata de faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, la situación en que se hallan las personas afectadas es muy diferente de aquella en que se encuentra el particular que, en calidad de quejoso, promueve una investigación disciplinaria, pues aquellas no solo están alentadas por el interés que le asiste a cualquier ciudadano para que se imponga una sanción al infractor de la ley disciplinaria, sino que, además de ese genérico interés, en ellas concurre la calidad consecuente con el daño que sobrevino, de manera inescindible, a la comisión de la falta disciplinaria.
T-478 de 2015	Tutela que prohíbe discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género en instituciones educativas
T-099 de 2015	Tutela que exhorta al Congreso a que promulgue una ley de identidad de género que proteja los derechos fundamentales de las mujeres y hombres trans.

Sentencia	Descripción
Sentencia T-265 de 2016 de la Corte Constitucional	Sentencia que reafirma que las violencias basadas en género son una violación a los Derechos Humanos. Reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer y que por tanto el Estado debe garantizar una adecuada labor probatoria en dichos casos. Y a su vez establece que los procesos disciplinarios revisten una relevancia constitucional especial debido a que el análisis de estos procesos no sólo compromete aspectos del derecho interno sino también del derecho internacional. Participación de las víctimas
Sentencia T-239 de 2018 de la Corte Constitucional	Sentencia que reconoce que, la garantía de igualdad material para las mujeres, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares. Especialmente, a aquellos particulares encargados de prestar servicios públicos como la educación.
Sentencia T-426 de 2021 de la Corte Constitucional	Sentencia que establece que se deben plantear mecanismos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con la función de ser espacios seguros
Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional	Sentencia que establece lineamientos para abordar casos de violencia y acoso sexuales en el ámbito laboral
Sentencia T-061 de 2022 de la Corte Constitucional	Sentencia que solicita al Ministerio de Educación Nacional que eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten
Sentencia SU-067 de 2023 de la Corte Constitucional	Sentencia Unificada que ordenó a los jueces abordar casos de violencia y discriminación con enfoque de género, garantizando que las personas con identidad de género y orientación sexual diversa puedan acceder a la justicia sin miedo a ser revictimizadas.
Sentencia T-027 de 2025 de la Corte Constitucional	Sentencia que sienta un precedente importante al enfatizar la obligación del Estado de prevenir el feminicidio y proteger la vida e integridad de las mujeres.
Sentencia T-104 de 2025 de la Corte Constitucional	Sentencia que introduce principios de corresponsabilidad, integralidad y coordinación en la atención a las víctimas de violencia, enfatizando la responsabilidad de la sociedad, la familia y el Estado.

4.1. *Ámbito de Aplicación*

Hace referencia a los límites, alcances de la operatividad y activación del Protocolo en relación con las personas y los escenarios ante los que la Fundación Universitaria Horizonte puede actuar.

La activación de este protocolo es la puesta en marcha de la atención, orientación, acompañamiento y seguimiento a los casos de discriminación y de violencias basadas en género que podrían o no derivar tanto en procesos disciplinarios para estudiantes, profesores o personal administrativo, de conformidad con los reglamentos institucionales, como en acciones formativas y prácticas restaurativas para ellos. Si bien este documento no reemplaza los reglamentos institucionales ni las acciones legales y de salud correspondientes, de acuerdo con el marco legal nacional, este Protocolo busca garantizar que las personas involucradas reciban un acompañamiento y atención adecuada que ayude a la prevención, no repetición del hecho violento y al favorecimiento de conductas acordes con la misión, principios y valores de la Fundación Universitaria Horizonte.

Los criterios definidos para la activación del Protocolo, en relación con el tipo de vinculación y el contexto de ocurrencia de las situaciones son los siguientes:

- Tipo de vinculación a Horizonte de las personas involucradas (víctima o persona presunta agresora)² :
 - a. Estudiantes de la Fundación Universitaria Horizonte.
 - b. Profesores y personal administrativo de la Fundación Universitaria Horizonte.
 - c. Personas empleadas por entidades con las que la Fundación Universitaria tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas).
 - d. Terceros que no hacen parte de la institución cuando el hecho tiene ocurrencia en el campus de la Universidad, incluyendo los espacios virtuales institucionales.
 - e. Egresados que hayan vivido hechos de violencias y discriminación o violencias de género cuando eran estudiantes activos, por parte de algún estudiante, profesor, administrativo que se encuentre actualmente vinculado a la Universidad.

² Tanto los miembros de la comunidad educativa, como las personas contratistas, deben cumplir las orientaciones del presente protocolo, así como los lineamientos definidos en los documentos internos propios de la Fundación Universitaria Horizonte o la entidad contratista (contratistas).

4.2. Contexto de ocurrencia de la situación (víctima o persona presunta agresora):

El contexto de ocurrencia de la situación se puede dar:

- En los espacios de la Fundación Universitaria Horizonte u otras instituciones, en las cuales se desarrolle una actividad académica, de investigación, de bienestar universitario, mercadeo, administrativa, prácticas estudiantiles liderada y llevada a cabo por Horizonte o alguna instancia que la represente.
- En contextos externos a la Institución, siempre y cuando la víctima sea estudiante, profesor o personal administrativo³, para lo cual se deberá tener en cuenta lo siguiente:
 - a. Con la víctima se activará el Protocolo, lo que incluye el registro del reporte, atención y orientación en rutas internas y externas.
 - b. Cuando la persona presunta agresora es estudiante, profesor o personal administrativo, los alcances de Horizonte respecto a los procesos disciplinarios, acciones formativas y prácticas restaurativas se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.
- En escenarios virtuales o digitales como plataformas institucionales, redes sociales, correo electrónico personal o institucional y demás espacios de comunicación virtual:
 - a. Con la víctima se activará el Protocolo, lo que incluye el registro del reporte, atención y orientación en rutas internas y externas.
 - b. Cuando la persona presunta agresora es estudiante, profesor o personal administrativo, los alcances de la Institución respecto a los procesos disciplinarios, acciones formativas y prácticas restaurativas se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.

4.3. Disposiciones especiales para situaciones de violencias y discriminación que involucren a personas menores de edad

Atendiendo a la normatividad vigente relacionada con personas menores de edad⁴, la Fundación Universitaria Horizonte reconoce su corresponsabilidad en la

³ No aplica para contratistas y si el caso se presenta se redireccionará el caso al empleador.

⁴ Código de la Infancia y la Adolescencia. Ley 1098 de 2006. Ministerio de la Protección Social Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf> Orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares. Directiva N°1 Ministerio de Educación Nacional. 2022. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-400474_recurso_43.pdf.



protección, promoción del bienestar y desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes; por tal razón se compromete a actuar de manera oportuna y diligente frente a los reportes de violencias y discriminación que involucren menores de edad que estén vinculados en actividades desarrolladas por Horizonte brindando la información necesaria activando las rutas de atención intersectoriales del Estado dirigidas a la prevención y atención integral y adoptando internamente las medidas de protección dictadas por la autoridad administrativa competente según sea el caso implementando medidas que garanticen la especial protección de esta población, tales como:

- Priorizar en la atención inicial de los reportes.
- Avisar al padre, madre o acudiente tan pronto se conozca la situación.
- Remitir a rutas externas (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Fiscalía General de la Nación, comisarías de familia, sector salud y educación para garantizar una respuesta articulada y oportuna).
- Adoptar medidas preventivas de protección y asesoría de situaciones de riesgo.

Si se trata de niños, niñas o adolescentes que no sean estudiantes de Horizonte, pero que participen en actividades que la Fundación lleve a cabo el alcance del protocolo llegará hasta la atención inicial.

5. Formulación de Conceptos Claves

Teniendo en cuenta que este protocolo se enfoca en casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual a continuación se relacionan como conceptos claves los siguientes:

Víctima: En el ámbito de aplicación de este Protocolo, víctima es la persona a la que se le ha causado directamente un sufrimiento, daño o menoscabo de sus derechos, como consecuencia de actos de violencia y discriminación.

Revictimización: Se refiere a un nuevo sufrimiento, daño o menoscabo de los derechos que experimenta la víctima luego de la primera victimización. Ocurre como consecuencia de una reacción social negativa originada en la respuesta de instituciones llamadas a apoyar a la víctima; por las acciones de personas que intervienen en los procesos de atención; o por las interacciones con su contexto social inmediato tras la primera victimización. La revictimización supone un choque frustrante entre las legítimas expectativas de la víctima, la realidad y alcance institucional, las acciones que realiza la persona que interviene en los procesos de atención, y las reacciones del contexto social de la víctima.

Ello genera una pérdida de comprensión acerca del sufrimiento psicológico y físico que ha causado el hecho violento, dejando a la víctima desolada e insegura y generándole una pérdida de fe en la habilidad de la comunidad, de los profesionales y de las instituciones en la manera en que pueden dar respuesta a sus necesidades.

Violencia: Según la Organización Mundial de la Salud OMS la violencia se define como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”⁵. Adicionalmente, la ley 1257 de 2008 en su artículo 2 define la violencia como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

Acoso sexual: Conducta reiterada, abusiva y no consentida mediante la cual una persona en beneficio propio y/o de un tercero se aproveche de su posición de superioridad y/o autoridad o de poder laboral, docente, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

Ciber acoso o cyberbullying: Definido por el MEN (2011) como el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.

Agénero: Persona que no se identifica con el género femenino o masculino.

Cisgénero: Persona que se identifica y vive conforme al sexo asignado biológicamente, civil y culturalmente al nacer (STS T095 de 2015).

Disconformidad con el género: Persona que su expresión de género no es acorde con las normas culturales propias de su género. Ej. Mujer no muy femenina u hombre no muy masculino, lo cual no implica necesariamente una orientación sexual diversa.

Equidad de género: Situación de hecho en la que hombres, mujeres y personas auto consideradas como agénero tienen la misma posibilidad del ejercicio de sus derechos civiles, políticos, sociales y laborales lo cual revierte en crecimiento personal y aportes a la sociedad con oportunidades justas a toda persona sin discriminación en razón al género.

⁵ (OMS, 2003 p. 3).



Expresión de género: Presentación externa de las personas respecto a forma de exteriorizar su sentir de género a través vestimenta, look, accesorios, lenguaje verbal y no verbal, entre otros.

Feminicidio: Conducta mediante la cual se causa de forma dolosa la muerte de una mujer por causa de su condición o identidad de género. Conducta penalmente contemplada cuya comisión se sanciona con pena privativa de la libertad de 250 a 500 meses.

Género: Conceptualización biológica, social en relación con la identidad. Funcionalidad autocuidado y comportamiento referidos a hombre o mujer. Conceptualización que tiene claridad respecto a las distinciones entre uno y otro género.

Identidad de género: Expresión interna y externa de cada individuo que corresponde a la forma como se siente e identifica una persona respecto al género (se identifica como hombre o mujer y así se comporta de forma autónomo y libre. STT 099 de 2015).

Genderqueer: Persona que no se identifica con uno u otro género, su comportamiento es más allá de los géneros o es una expresión de ambos géneros (combinación en un mismo momento).

Género binario: Es el género asignado al nacer y se expresa conforme a esa asignación.

Género fluido: Persona cuyo género cambia en su forma de expresión en diferentes momentos de la vida, no es la combinación de ambos géneros sino su expresión en un momento de uno u otro género.

Género no binario: “Espectro de identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente de manera estricta entre macho/hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer. Incluye términos como “agénero”, “bigénero”, “género no binario”, “género fluido” y “pangénero”⁶.

Violencia de género: Todo acto de violencia directa o sutil, que proviene de quien detenta el poder o la autoridad para maltratar, lesionar y agredir a las mujeres, a la población LGBTIQ, o cualquier persona en razón del sexo o del género.

Hostigamiento: Puede estar relacionado por razones de raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales como es el caso de los miembros de la comunidad LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, al igual que por condiciones socioeconómica particulares, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su

⁶ Género la Revolución. ídem, pág. 9.

identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

LGBTQ+: “ Acrónimo usado para referirse a lesbiana, gays, bisexuales, transgénero, queers e individuos o comunidades “que se cuestionan”. No es sinónimo de “homosexual”, ya que ello implicaría que transgénero es una orientación sexual. Incluye variantes como LGBT y LGBQ”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 9).

Violencia contra la comunidad LGBTIQ+: Violencia motivada por el prejuicio basado en la orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal de la persona. Esto puede incluir agresiones físicas, verbales, psicológicas, discriminación, y tratos crueles e inhumanos por parte de individuos o incluso del Estado.

Orientación sexual: Es la atracción física, emocional y afectiva de una persona con respecto de otros seres humanos, denomínese heterosexual, homosexual, asexual⁷.

Queer: “Término paraguas para un rango de personas no heterosexuales o cisgénero. A lo largo del tiempo se ha usado como insulto; algunos lo reclaman como afirmativo, mientras otros aún lo consideran despectivo”⁸.

Sexo: Diferenciación biología y genética que diferencia a hombres y mujeres, de acuerdo con la información genética de cada uno.

Sexualidad diversa: Diferentes expresiones o manifestaciones respecto a la sexualidad, a la orientación, preferencias, y orientaciones sexuales incluido la perspectiva de género.

Transexual: Persona que se somete a tratamientos hormonales o quirúrgicas para cambiar su cuerpo respecto de su género diferenciándose con su patrón biológico en la que a género se refiere.

Transgénero: Persona que vive y se comporta con diferencia y antagonismo con el sexo asignado biológica o fisiológicamente al nacer⁹.

Travestismo: Personas que se visten conforme al género antagónico (Hombres se viste conforme a las mujeres o viceversa).

Violencia contra la mujer: La Ley 1257 de 2008 la ha definido como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Las violencias contra las mujeres, por el hecho de ser mujeres, son un fenómeno estructural en el que los procesos de exclusión, subordinación y discriminación tienen continuidad y persistencia, tanto en los

⁷ T-077 DE 2016.

⁸ Género la Revolución. ídem, pág. 9.

⁹ (T095 de 2015).

diferentes ciclos vitales de las mujeres, como en los espacios de la vida que ocupan, sean estos privados, comunitarios o públicos.

Inclusión: La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso.

Diversidad: Diversidad, se refiere a la diferencia o a la distinción entre personas, animales o cosas, a la variedad, a la infinidad o a la abundancia de cosas diferentes, a la desemejanza, a la disparidad o a la multiplicidad. La diversidad es la existencia de cosas variadas y distintas entre sí dentro de un determinado ámbito o espacio. El término proviene del idioma latín, del vocablo “diversitas”, y refiere a aquello que es diverso, variado, múltiple, dispar o diferente.

No discriminación: El principio de no discriminación se refiere a la garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.

5.1. *Violencia Basada en Género (VBG)*

Entendida como la acción, omisión o práctica a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino¹⁰. Tal y como lo menciona la Corte Constitucional en la Sentencia T-878/14 “La violencia de género es aquella violencia que hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes de una sociedad, como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder. En nuestra sociedad el dominio es masculino por lo que los actos se dirigen en contra de las mujeres o personas con una identidad de género diversa (lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales) con el fin de perpetuar la subordinación”¹¹.

5.2. *CLASIFICACION DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÈNERO (VBG)*¹²

La VBG puede adoptar diversas formas, de allí que se hable de violencias basadas en género, en plural y de formas de clasificarlas. Dada su complejidad y afectación

¹⁰ Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Justicia, DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, INMLCF (2016) Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género – SIVIGE. Recuperado el 5 de julio de 2019, de: http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2016/sivige_final_web.pdf?la=es&vs=1633.

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-878/14

¹² Plan de Prevención y Protección a Lideresas y Defensoras de Derechos Humanos, PPPAMLIV. Bogotá, Colombia. Pág. 20. Recuperado el 5 de julio de 2019, de: http://www.sdmujer.gov.co/images/noticias/cartilla_prevenccion_y_proteccion.pdf Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Justicia, DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, INMLCF (2016) Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género – SIVIGE. Pág. 63. Recuperado el 8 de julio de 2019, de: http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2016/sivige_final_web.pdf?la=es&vs=1633

en la vida de las mujeres y niñas, se crea el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género – SIVIGE; sistema que surge por la necesidad de contar con información confiable de investigación, monitoreo y seguimiento a la VBG, y en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1257 de 2008, que recomienda adoptar una herramienta para tal fin.

El SIVIGE, cuenta con información estadística sobre la VBG, que contribuye a apoyar el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas públicas, así como el direccionamiento de las acciones de los diferentes sectores.

VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)	Según características de la violencia	Psicológica, sexual, física, económica y patrimonial
	Según características de la víctima	Sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, pertenencia étnica, condiciones de vulnerabilidad, generales y por ocupación
	Según el ámbito de la violencia	Familiar, amistad, escolar, institucional, reclusión intramural, protección, entre otras
	Según características de la persona agresora	Sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, ocupación
	Según la zona geográfica de ocurrencia	Clase geográfica, división político-administrativa, escenario de la violencia

Fuente: Construcción propia

5.2.1. Según características de la violencia:

A continuación, se describen las definiciones de daño en relación con la VBG, según características de la violencia y de acuerdo con la Ley 1257 de 2008 y el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género – SIVIGE¹³.

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

¹³ Op.cit. SIVIGE Pág. 68 a 69.

Violencia o sufrimiento sexual: Consiste en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o límite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas, en concordancia con la definición de la Organización Mundial de la Salud. Se presenta violencia sexual si la persona no da o no está en condiciones de dar su consentimiento; consentimiento que debe ser dado libremente, con convencimiento, informado, específico y reversible en cualquier momento del acto sexual.

Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas¹⁴.

Violencia y/o daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. “Ocurre cuando una persona que está en una relación de poder con respecto a otra, le infringe o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de arma”¹⁵.

Violencia económica y patrimonial: Cualquier acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad, el uso y disfrute de bienes y servicios, que tiene una persona, o que atenta contra otros derechos económicos de la víctima aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor¹⁶.

5.2.2. Según características de la víctima

Según las características de la víctima la violencia puede ser:

Violencia por orientación sexual: Acto de violencia física, psicológica, sexual o simbólica, así como la discriminación y el trato desfavorable, que se ejerce contra una persona o grupo de personas debido a su orientación sexual real o percibida, identidad de género, edad, pertenencia étnica, condiciones de vulnerabilidad, generales y por ocupación.

¹⁴ Op.cit. Ley 1257 de 2008

¹⁵ Secretaría Distrital de Planeación (2012) Documento Lineamiento Conceptual de la Política Pública LGBTI. [Internet] Bogotá. Disponible en: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamiento_conceptual_de_la_politica_publica_lgbti.pdf

¹⁶ Op.cit. SIVIGE Pág. 69.



Violencia por identidad de género: Acto de violencia o discriminación, ya sea física, psicológica, sexual, económica o simbólica, que se ejerce contra una persona debido a su identidad de género real o percibida. Esto significa que la agresión se basa en cómo una persona se identifica a sí misma en términos de género, independientemente de su sexo asignado al nacer.

Violencia por edad: Conocida como edadismo o discriminación **por edad**, se refiere a los estereotipos, prejuicios y la discriminación que se dirigen hacia una persona o grupo de personas en función de su edad. Es un tipo de violencia que se basa en la edad de la víctima, ya sea que esta sea muy joven (niños, adolescentes) o mayor (personas mayores).

Violencia por pertenencia étnica: Acto de violencia, discriminación, prejuicio o trato desfavorable dirigido a una persona o grupo de personas debido a su origen étnico, racial o cultural. Es una forma de violencia que se basa en la discriminación racial y étnica, y que busca desvalorizar, subordinar o incluso eliminar a individuos o colectivos por su identidad cultural, sus rasgos físicos o su ascendencia.

Violencia contra Poblaciones Étnicas y Raciales (Racismo y Discriminación):

La violencia contra poblaciones étnicas y raciales (como los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras minorías étnicas) se manifiesta a través de la discriminación sistémica, la exclusión social, la negación de derechos, la desposesión territorial, la estigmatización y, en casos extremos, la violencia física y el genocidio. Esta violencia se arraiga en el racismo y la discriminación histórica, que subyacen a estructuras de desigualdad y poder.

Violencia por condiciones de vulnerabilidad Acto de violencia, discriminación, explotación o abuso que se ejerce contra una persona o grupo de personas, aprovechándose o exacerbando una situación de desventaja, fragilidad o riesgo en la que se encuentran. Esta vulnerabilidad puede derivarse de factores económicos, sociales, físicos, psicológicos, geográficos o de salud, que limitan la capacidad de la persona para defenderse, acceder a recursos o ejercer plenamente sus derechos.

5.2.3. Según el ámbito de la violencia

Según el ámbito de la familia, la violencia puede ser:

Violencia Familiar o violencia doméstica o intrafamiliar: Acción u omisión, única o repetida, que cause daño físico, psicológico, emocional, sexual o económico a cualquier miembro de la familia. Tipo de violencia que puede ocurrir entre cónyuges o compañeros permanentes, padres e hijos, o entre cualquier otro pariente, incluso si no conviven bajo el mismo techo. Se caracteriza por el abuso de poder dentro de la relación y busca controlar o dominar a la víctima.

Violencia Escolar: Acción intencionalmente dañina ejercida entre los miembros de una comunidad educativa (estudiantes, docentes, personal administrativo, etc.) que

se produce dentro de las instalaciones escolares o en espacios directamente relacionados con el ámbito educativo. Puede manifestarse de diversas formas, incluyendo violencia física (golpes, empujones), verbal (insultos, burlas, amenazas), psicológica (humillaciones, manipulación), social (exclusión, discriminación) y sexual, así como ciberacoso.

Violencia Institucional: Ejercida por agentes y funcionarios de cualquier institución pública o privada en el cumplimiento de sus funciones, que puede manifestarse como violencia física, sexual, psíquica, económica o simbólica. Se produce cuando las acciones u omisiones de estas instituciones o sus representantes obstaculizan, niegan o vulneran los derechos de las personas, a menudo a través de la burocracia, la discriminación, la negligencia o el abuso de poder.

Violencia Intramural: Forma de violencia que ocurre dentro de los muros de un establecimiento carcelario o penitenciario. Este tipo de violencia es un problema complejo y multifactorial que afecta a todas las personas que conviven en el entorno de reclusión, incluyendo a los internos (personas privadas de libertad) y al personal penitenciario.

5.2.4. Violencia según las características de la persona agresora:

Cuando se habla de violencia según las características de la persona agresora, hace referencia a los patrones de comportamiento, rasgos de personalidad, motivaciones y antecedentes que suelen identificar a quienes ejercen la violencia. No se trata de una definición de “violencia” en sí misma, sino de un enfoque en el perfil del perpetrador que ayuda a entender y abordar las dinámicas violentas.

5.2.5. Violencia según la zona geográfica de ocurrencia:

Cuando se habla de violencia según la zona geográfica de ocurrencia se refiere a las distintas manifestaciones y dinámicas de la violencia que están intrínsecamente ligadas a las características, contextos y problemáticas específicas de un determinado espacio físico.

6. Discriminación

En su sentido más amplio significa dar a una persona un trato desigual, basado en la prolongación y permanencia de construcciones sociales negativas sobre grupos sociales percibidos como diferentes. En este sentido, constituyen actos de discriminación aquellos mediante los cuales una persona, de manera arbitraria, impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de otras personas por razón de su género, la orientación sexual, la raza, el grupo étnico, la condición socioeconómica, la edad y las diversidades mentales y físicas, entre otros.



De acuerdo con la Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (art. 1 y 2), clasifica la discriminación en:

Discriminación indirecta: Es la que se produce en la esfera pública o privada cuando una disposición, un criterio o una práctica que es aparentemente neutra, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico; a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos. También puede ser ejercida de forma indirecta, cuando se reproducen estereotipos y roles que sustentan ordenes sociales inequitativos y excluyentes. Generalmente, se puede ver en prácticas cotidianas o culturales, o incluso en el uso del lenguaje.

Discriminación directa: Ocurre cuando se establece un tratamiento diferenciado y se realizan acciones que impiden el acceso a espacios, oportunidades o derechos a ciertos grupos determinados, sin que medie una causa que lo justifique. Esta definición es concordante con el delito de “Actos de discriminación”, tipificado en el artículo 134ª del Código Penal (modificado por el artículo 3 de la Ley 1752 de 2015).

Son ejemplos de discriminación los siguientes:

Discriminación racial y/o étnica: Se comprende la discriminación racial como la distinción, exclusión, preferencia o restricción de derechos a una o varias personas por sus motivos de raza, color, origen étnico, nacional, lo cual va en detrimento de sus derechos y libertades humanas¹⁷. La discriminación racial se ejerce de manera directa cuando se excluye a una persona en razón a su fenotipo, color de piel e identidad cultural; o cuando en el relacionamiento cotidiano, este se basa en estereotipos y prejuicios relacionados con estos factores.

Xenofobia: De acuerdo con la Organización Internacional de las Migraciones, la xenofobia designa “actitudes, prejuicios o conductas que rechazan, excluyen y, muchas veces, desprecian a otras personas, basados en la condición de extranjero o extraño a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país”. Dichas prácticas que vulneran los derechos humanos y menoscaban el ejercicio de las libertades en las diversas esferas sociales, promueven imaginarios y estereotipos despectivos que desfiguran la identidad de las personas.

Clasismo: Son comportamientos, actitudes y creencias que expresan una supuesta superioridad moral, cultural y de capacidades de un grupo social que goza de unos privilegios socioeconómicos heredados o ganados o en un poder adquisitivo mayor, sobre otros grupos sociales. Con base en esta creencia, se desarrollan comportamientos de exclusión, violencia o vulneración de los derechos y la dignidad de los otros. Esta discriminación se manifiesta en conductas de relacionamiento

¹⁷ Tomado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

cotidianas, que producen en las personas afectadas vergüenza o sentimiento de inferioridad por su condición socioeconómica.

Capacitismo: Es una forma de discriminación y prejuicio social contra las personas con diversidad funcional, neurodiversidad y/o discapacidad, la cual puede ser total o parcial. La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad¹² señala que se entenderá como discriminación si, por motivos de una discapacidad, se obstaculiza o se deja sin efecto el reconocimiento de igualdad de condiciones a una persona en las esferas sociales.

Discriminación basada en género y en orientación sexual: Estos conceptos dan cuenta de prácticas, actitudes y comportamientos discriminatorios u hostiles basados en los estereotipos sexuales y roles de género, a través de los cuales se realiza una valoración jerárquica que hace que otra u otras personas pierdan condiciones de igualdad de derechos o de dignidad humana. Son objeto de discriminación quienes, debido a su identidad de género y orientación sexual, no se adhieren a las disposiciones del sistema sexo-género heteronormativo.

7. Interseccionalidad

En el marco analítico la interseccionalidad permite comprender cómo las diversas identidades sociales y políticas de un individuo (como el género, la raza, la etnia, la orientación sexual, la clase social, la discapacidad, la edad, el origen nacional, etc.) se cruzan, superponen o “intersecan” creando experiencias únicas de privilegio y/o opresión.

La interseccionalidad en el contexto de la violencia invita a ir más allá de las categorías individuales de análisis y a reconocer la complejidad de las desigualdades y las relaciones de poder, permitiendo diseñar respuestas y políticas públicas más adecuadas y no revictimizantes para las personas que enfrentan múltiples formas de discriminación e invita a entender quiénes son los más vulnerables y por qué sus experiencias de violencia son únicas

8. Enfoque de Derechos o enfoque basado en derechos humanos

Hace referencia a un marco conceptual y metodológico que orienta la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, colocando los derechos humanos como eje principal que implica:

Reconocer a las personas como titulares de derechos: No son solo receptores de ayuda, sino sujetos activos con derechos inherentes (a la vida, a la integridad, a la no discriminación, a la seguridad, a la justicia, etc.).



Identificar a los responsables y garantes: El Estado y sus instituciones tienen la obligación de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos de todas las personas, y de prevenir, investigar, sancionar y reparar los actos de violencia.

Abordar las causas estructurales: Se busca comprender las raíces de la violencia (desigualdades, discriminación, injusticias sistémicas) y no solo sus manifestaciones, para transformarlas.

Promover la participación: Se fomenta que las personas afectadas y los grupos vulnerables participen activamente en el diseño e implementación de las soluciones.

Garantizar la rendición de cuentas: Establece mecanismos para que los Estados y otros actores sean responsables por el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos.

Principios transversales: Se rige por principios como la universalidad (los derechos son para todos), la interdependencia e indivisibilidad (todos los derechos están conectados y son igualmente importantes), la igualdad y no discriminación, y la participación.

Por lo anterior, el enfoque de derechos transforma la manera en que se conceptualiza la violencia de ser vista como un problema individual o social aislado, a ser entendida como una grave violación de los derechos humanos que exige una respuesta integral y sistémica por parte del Estado y la sociedad. Lo que implica ir más allá de la asistencia a las víctimas para incluir la prevención, justicia, reparación y transformación de las condiciones que perpetúan la violencia ya que el enfoque de derechos brinda el marco legal y ético para exigir protección y justicia para todas las personas.

9. Descripción del Problema Socio Jurídico y Ámbito de Aplicación:

Teniendo en cuenta las interacciones sociales en las cuales se encuentra inmerso el estudiante, profesor y personal administrativo de la **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE**, es posible que alguna expresión de violencia y/o discriminación pueda darse en el plano real o en el virtual. Conductas éstas que no se predican exclusivamente respecto de la mujer como potencial víctima, sino que pueden ser víctimas personas pertenecientes al género masculino, a la diversidad sexual y al género no binario. Por lo anterior y toda vez que es derrotero para **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE** el principio del respeto por la diversidad en todo campo y la inclusión desde el principio de igualdad real y efectiva el presente protocolo pretende establecer los lineamientos de prevención,



detección, orientación, atención, acompañamiento y seguimiento de casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual.

9.1. Estrategias de Prevención

La Fundación Universitaria Horizonte, en su opción de formación integral que compromete a toda la comunidad educativa, considera la prevención de violencias, discriminación y violencias basada en género, como dimensión fundamental en sus actividades académicas (programas académicos, docencia, investigación y proyección social), de bienestar y administrativas. Por tanto, la Fundación tiene un compromiso integral con el desarrollo de estrategias de prevención y la promoción de ambientes sanos y seguros en busca de la construcción de una Fundación Universitaria libre de violencias incluyendo las violencias basadas en género y la discriminación. Por tal razón la Fundación crea el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual con el fin de articular acciones de prevención, detección, orientación, atención, acompañamiento y seguimiento; sin dejar por fuera la corresponsabilidad frente a la observancia y cumplimiento del presente protocolo y dejando en claro que es obligación de toda persona la denuncia de las presuntas actuaciones generadoras de violencia y/o discriminación con ocasión del género y diversidad sexual.

9.2. Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual

Dicho Comité está integrado por el líder de cada una de las siguientes dependencias:

- Vicerrectoría Académica y de Investigaciones
- Dirección Administrativa – Financiera y de Talento Humano
- Coordinación de Bienestar Institucional
- Profesional en Derecho
- Representante Docente
- Representante Estudiantil
- Rectoría en calidad de representante de Consejo Superior

9.3. Funciones generales.

Son tareas generales de este Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual las siguientes:



- **Funciones de Política, Prevención y Promoción del Protocolo:** Funciones que abarca las responsabilidades estratégicas y proactivas para establecer un entorno seguro y equitativo:
 - a. **Creación y dirección de la política interna:** Diseñar e implementar la política institucional en materia de género y diversidad sexual, estableciendo los lineamientos y principios que guiarán todas las acciones.
 - b. **Promoción y protección de derechos:** Desarrollar y ejecutar actuaciones que tiendan a la protección y promoción efectiva de los derechos de género y diversidad sexual dentro de la comunidad educativa.
 - c. **Estrategias de prevención:** Sugerir y apoyar la implementación de acciones preventivas para la comunidad educativa en situaciones de violencia y discriminación, incluyendo la violencia basada en género.
 - d. **Seguimiento y revisión del cumplimiento del protocolo:** Realizar el seguimiento continuo de las acciones y estrategias establecidas para el cumplimiento del protocolo de atención y prevención, asegurando su implementación efectiva.
 - e. **Gestión de la información para la mejora continua:** Caracterizar y analizar los reportes recibidos según el tipo de violencias y discriminación para identificar tendencias y construir estrategias de prevención, y asegurar que estas actuaciones sean parte del informe anual de rendición de cuentas.
- **Funciones de Recepción, Orientación y Acompañamiento:** Tareas que se centran en el primer contacto con las situaciones de violencia y discriminación, brindando apoyo inicial y direccional:
 - a. **Recepción de reportes:** Recibir y documentar apropiadamente los reportes de situaciones de violencias y discriminación, así como violencias basadas en género, de la comunidad educativa, asegurando que las víctimas no deban repetir los hechos innecesariamente.
 - b. **Atención, orientación y acompañamiento inicial:** Atender, orientar y acompañar de manera sensible a la víctima y a terceras personas que realizan los reportes, desempeñando funciones de atención, orientación y seguimiento en esta fase inicial.
 - c. **Análisis de información y alcance del protocolo:** Analizar la información suministrada según lo señalado en el Protocolo, y orientar la ruta estipulada en la Universidad cuando la situación no aplique al ámbito de este Protocolo.
 - d. **Información sobre límites y alcances:** Informar oportunamente a todas las partes involucradas sobre los límites y alcances de las acciones que tienen lugar en el marco del Protocolo.

- e. **Orientación para la activación del protocolo:** Orientar a terceras personas sobre el uso de la ruta de activación del Protocolo, con el fin de que puedan remitir adecuadamente a la víctima al equipo de atención.
- **Funciones de Gestión, Articulación y Protección:** Funciones relacionadas con la gestión activa de los casos, la coordinación interna y externa, y la aplicación de medidas de protección:
- a. **Activación de medidas de protección:** Activar medidas inmediatas de protección en casos de emergencia, dentro de las capacidades institucionales, y recomendar medidas de protección y acciones restaurativas de acuerdo con las necesidades y expectativas de la víctima.
- b. **Coordinación interinstitucional:** Solicitar el consentimiento informado de la víctima para vincular a otras unidades de Horizonte que requieran conocer la información para la atención del caso.
- c. **Orientación a rutas externas:** Orientar sobre la ruta de acceso a la justicia y la salud a la que tiene derecho la víctima, brindando información de las entidades competentes para la Atención Integral en Violencias.
- d. **Gestión de servicios de acompañamiento:** Orientar y gestionar oportunamente los servicios de la Fundación Universitaria Horizonte para el acompañamiento integral a la víctima.
- e. **Actuaciones en casos de menores de edad y riesgo vital:** En casos que involucren menores de edad, avisar a los representantes legales y reportar al ICBF. Adicionalmente, reportar a las entidades correspondientes los casos de violencia o discriminación en los que esté en riesgo la vida de la víctima, incluso si la persona es mayor de edad y no desea efectuar el reporte.
- **Funciones de Procesos Disciplinarios y Seguimiento de Casos:** Tareas relacionadas con la gestión formal de los procesos disciplinarios y el monitoreo continuo de los casos:
- a. **Inicio y seguimiento de procesos disciplinarios:** Informar a las instancias internas para el inicio, cuando haya lugar, de los procesos disciplinarios conforme a los reglamentos internos (de trabajo, docente, de estudiantes) y verificar su cumplimiento hasta la finalización.
- b. **Apoyo a procesos sancionatorios:** Apoyar la identificación del proceso sancionatorio en los casos en que se requiera.
- c. **Seguimiento y cierre de casos:** Realizar encuentros de seguimiento para informar a la víctima acerca de las acciones adelantadas y hacer seguimiento a los procedimientos y tiempos estimados para la resolución oportuna de los

casos, garantizando el cumplimiento de las gestiones internas, el debido proceso, el respeto a la dignidad y el consentimiento informado hasta el cierre formal del caso.

- d. **Reporte interno de acciones:** Reportar al equipo de atención las acciones institucionales adelantadas para que este realice el cierre del caso con la víctima.

- **Funciones de Gestión de Información y Confidencialidad:** Funciones que se enfocan en el manejo de la información y la importancia de la confidencialidad:

- a. **Documentación y confidencialidad:** Documentar apropiadamente los reportes para el adecuado desarrollo del proceso y recopilar, sistematizar y garantizar la seguridad y confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados en la Universidad.

10. Acciones Preventivas, detección y Formación

En aras de la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación con base en género o diversidad sexual la Coordinación de Bienestar Institucional de FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE dará cumplimiento a las decisiones del Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual. Para tales efectos determinará las siguientes acciones preventivas, detección y formación:

Formar a la Comunidad Horizontista en temas de prevención y atención mediante campañas mensuales de sensibilización y de difusión de este protocolo con el fin de concientizar a la comunidad académica y administrativa para evitar y/o minimizar los casos de exclusión, violencia y acoso en relación de género y diversidad sexual

Realizar Jornadas de capacitación y/o formaciones dirigidas a toda la comunidad académica y familias, presenciales o virtuales en materia de género, diversidad sexual, políticas de inclusión y respeto al libre desarrollo de la personalidad.

Promover la sana convivencia entre los miembros de la Comunidad Educativa.

Establecer estrategias para la prevención y diagnóstico en los posibles casos de exclusión, violencia y acoso en relación con el género y diversidad sexual.

Promover el uso de la ruta de atención a casos de violencias y discriminación y violencias basadas en género. O Implementar un proceso constante de evaluación y revisión del Protocolo.



11. Acciones de Asesoría psicología, legal y/o acompañamiento.

A través del Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual. La FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE adoptarán los procedimientos para el acompañamiento de los integrantes de la comunidad académica y administrativa para prestar en cada caso individualizado una asesoría y acompañamiento integral en materia psicosocial y jurídica, conforme a las rutas de tención que a bien establezca el Comité. Por tal razón las acciones se desarrollarán en tres categorías:

11.1. *Categoría Uno:*

Se refiere a acciones orientadas a evitar que se presenten situaciones de violencias y discriminación dentro de las cuales están:

Acciones para la prevención de lenguajes y comportamientos que se consideren violentos o discriminatorios.

Campañas de sensibilización que promuevan relaciones de sana convivencia y una cultura del cuidado del otro.

Acciones comunicativas.

Actividades de prevención implementadas en el marco de espacios propios de la institución.

Formación en las temáticas propias del protocolo y divulgación de estrategias.

Acciones de encuentros presenciales o virtuales con la víctima, donde se garantice la seguridad, accesibilidad y privacidad de manera que se genere un clima de tranquilidad y confianza para ella permitiéndole: a. Recibir contención emocional frente a la situación, b. Narrar la situación (hecha por una sola vez para evitar situaciones de revictimización) de violencias y discriminación, y violencia de género, e informar si esta situación ya es conocida por otras unidades o personas en la Universidad o externas a esta. C. Conocer el protocolo institucional, sus derechos como víctima, los procedimientos internos y las actuaciones de la Fundación ante situaciones. D. Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del Protocolo. Este consentimiento es necesario para poner en conocimiento de la situación reportada a la Vicerrectoría Administrativa – Financiera y Talento humano, al Director de Programa y Vicerrectora Académica y de Investigaciones a la cual pertenece la persona presunta agresora.

Adicionalmente en esta categoría, el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual realiza el debido registro del caso, lleva a cabo la evaluación del riesgo de la víctima y con estos insumos identifica las medidas y acciones acompañamiento y protección de que dispone la Fundación Universitaria y el Estado

colombiano y en un plazo de (3) días hábiles, contados a partir de la consolidación del reporte, remitirá por escrito el reporte consolidado en el proceso y procederá de manera perentoria y colegiada a calificar la conducta, acciones y hechos denunciados. En el caso de considerarlo pertinente se iniciarán los procedimientos disciplinarios a que haya lugar y hará las denuncias ante autoridades competentes a que haya lugar. Posteriormente se enviará el caso a Rectoría quien analizará toda la información del caso y si lo encuentra pertinente podrá practicar pruebas adicionales para decidir si confirma o revoca la decisión inicial contará con un plazo de 15 días hábiles contados a partir del momento en que se objetó la decisión.

11.2. Categoría dos:

Se refiere a acciones que se desarrollan con el fin de identificar y atenuar las consecuencias de casos de violencias y discriminación y prevenir su repetición. En esta categoría se realizarán acciones bien sea de tipo grupal e individual, con metodologías diseñadas, según los estamentos institucionales y grupos de interés donde se busca formar a la comunidad educativa en:

Identificación y mitigación de factores de riesgo.

- Manejo adecuado de casos de violencias, discriminación, y violencia basada en género, conforme al protocolo, y el uso de la ruta de atención institucional, con sus enfoques.
- Abordaje reflexivo de las causas y consecuencias de las violencias y discriminación, y violencias basadas en género.
- Fortalecimiento del sentido de comunidad y corresponsabilidad en el abordaje de estas situaciones desde el principio del cuidado de la persona.

En esta categoría, las prácticas restaurativas están orientadas a promover la toma de consciencia sobre las consecuencias que generan las violencias, discriminación, y violencia basada en género, el compromiso con la no repetición de estos actos y las maneras de reparar el daño causado. Por tal razón se debe dar los medios necesarios para tener comunicación directa y personalizada entre el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual y la víctima, para realizar los procesos de acompañamiento psicosocial y las gestiones pertinentes, según el caso que puede implicar orientación para la atención en salud, el acceso a medidas de prevención y la atención eficaz de su caso, tanto al interior de la Fundación como ante entidades externas. Este acompañamiento debe ser continuo hasta el cierre formal del caso, y durante el mismo la víctima tendrá la posibilidad de: a. Comunicar sus necesidades de tipo emocional, social, legal, médico, de seguridad, entre otras; así como solicitar el apoyo al interior de la Fundación, o por fuera de ella, y recibir información clara y precisa sobre el apoyo que se le podría brindar. B. Conocer las gestiones adelantadas por los servicios correspondientes internos a la Fundación



para la resolución de su caso. C. Informar de nuevas agresiones o repeticiones de situaciones de violencias o discriminación. D. Recibir orientación sobre rutas externas de atención a las que tiene derecho para la atención de su caso. E. Participar, si así lo consiente, en actividades y prácticas de carácter restaurativo propuestas en el marco de resolución de su caso. F. Recibir información clara, completa, oportuna y veraz en relación con los mecanismos de restitución y ejercicio de sus derechos. G. Conocer en qué consiste el proceso sancionatorio en la Fundación y los límites y alcances del mismo. H. Identificar acciones de autoprotección y reactivación de redes familiares y sociales para favorecer su cuidado personal establecer las medidas preventivas que pueden tomarse en los ámbitos académicos y administrativos para cumplir con sus responsabilidades.

Adicionalmente el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual, de manera articulada con las dependencias de la Fundación que correspondan, puede gestionar de acuerdo con las necesidades identificadas: atención psicológica y médica, medidas de acompañamiento académico y laboral, decisiones de seguridad dentro de la Institución, e información jurídica.

11.3. Categoría tres:

Se refiere a acciones que se encaminan a restaurar los daños generados. Estas acciones se relacionan con la formación de las personas directamente involucradas en las situaciones presentadas, el acompañamiento integral a las personas que experimentan estos tipos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género, el seguimiento a los casos, la protección de los derechos de las víctimas en procesos implementados luego de la activación del caso.

En esta categoría se consideran también prácticas restaurativas como son los encuentros o los círculos para la resolución de conflictos, que incluyen el diálogo para evitar la recurrencia de la conducta y para construir una comunidad segura y no discriminatoria.

12. Rutas externas

El Comité brindará a la víctima información y los datos de contacto de las rutas de atención a nivel distrital o municipal (según sea el caso) de las entidades especializadas en brindar información y orientación, y se le indicará que podrá instaurar denuncia, solicitar protección y acudir a diversas líneas de atención, según el caso.

Si la víctima es menor de edad, se le informará que la Fundación tiene la obligación legal de comunicar a sus representantes legales o acudientes y de reportar el caso al ICBF.



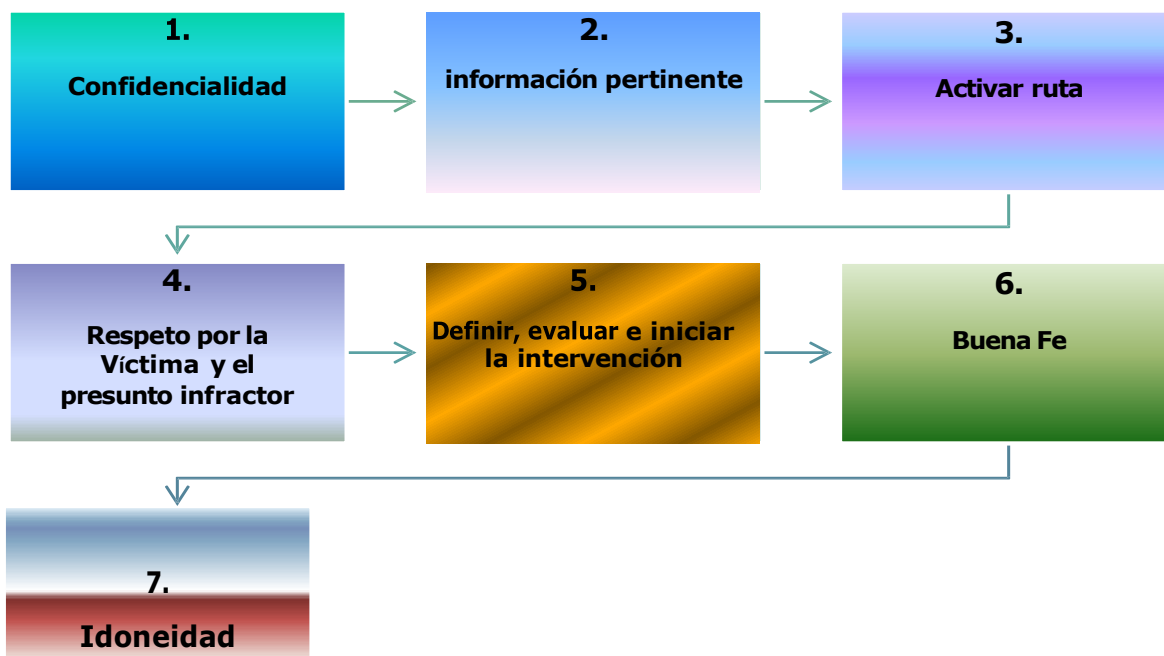
En las situaciones de violencia y discriminación en los que esté en riesgo la vida de la víctima (mayor o menor de edad), la Fundación tiene el deber no solo de informar a los representantes legales o acudientes sino también de denunciar a las entidades legales correspondientes. El Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual reportará a las autoridades correspondientes, según las disposiciones de ley, los casos de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar, violencia sexual y conducta suicida. Si la víctima es mayor de edad podrá tomar una decisión informada para denunciar ante los entes judiciales competentes, si así lo considera.

La víctima puede conocer por medio del Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual sobre:

Las diversas entidades públicas o privadas que prestan servicios de asesoría, orientación y atención a personas que han sido víctimas de situaciones de violencias y discriminación por diversos motivos.

Solicitar medidas de protección ante las autoridades competentes conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, las demás normas correspondientes y las rutas de protección establecidas a nivel municipal, distrital o departamental (según sea el caso).

13. Lineamientos institucionales en la atención de casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual



Fuente: Construcción propia

El presente protocolo se regirá de acuerdo con los siguientes lineamientos:

Conforme a lo anterior las características de los lineamientos frente a todo compartimiento que se presente en la Institución ante este tipo de casos serán:

- Durante el proceso se mantendrá la confidencialidad de la víctima en cuanto a sus datos y de la información que suministre respecto al caso.
- Suministrar información que sea pertinente para el proceso y que pueda ser solicitada por la víctima o por personal previamente definido y que intervenga en el caso.
- Activar la ruta de manera oportuna.
- Respetar la disposición de la víctima de comenzar acciones legales en contra de los presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- Definir y evaluar las intervenciones de acuerdo con el protocolo a fin de evitar victimización, por lo que se requiere de acompañamiento psicosocial en el cual se determinen componentes sociales, económicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos de víctimas y agresores.
- Conservar el principio de la buena fe, con el fin de evitar emitir juicios o indagar sobre aspectos que puedan revictimizar o desmotivar a la comunidad universitaria a denunciar.
- Se debe asegurar la idoneidad de las personas responsables de ejecutar el presente protocolo.

Se aclara que los lineamientos y este protocolo NO sustituye los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana en esta serie de casos y que **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE** prestará el acompañamiento pertinente en dichos casos.

13.1. Criterios generales de actuación.

Las actuaciones institucionales que tengan lugar en el marco de este protocolo no reemplazan las acciones legales y de salud correspondientes a que haya lugar de conformidad con las leyes de la República de Colombia, ni los reglamentos institucionales.

Las personas delegadas por la Institución para formar parte del Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual deben contar con formación en los temas que aborda este protocolo para garantizar que los procesos se realicen conforme a las particularidades de las violencias basadas en género y discriminación.



En caso de que alguna de las personas que atienden, acompañan o están relacionadas con un caso que considere tener algún impedimento, conflicto de intereses o sea recusada, debe reportar de manera oportuna el tema al Comité de Inclusión y Equidad de género y diversidad sexual, el cual resolverá la situación.

13.2. Proceso o procedimiento para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género

El siguiente proceso hace referencia a la ruta que tiene la Institución para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género:



Fuente: Documento lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior.

13.3. Reporte del caso o queja por hechos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual

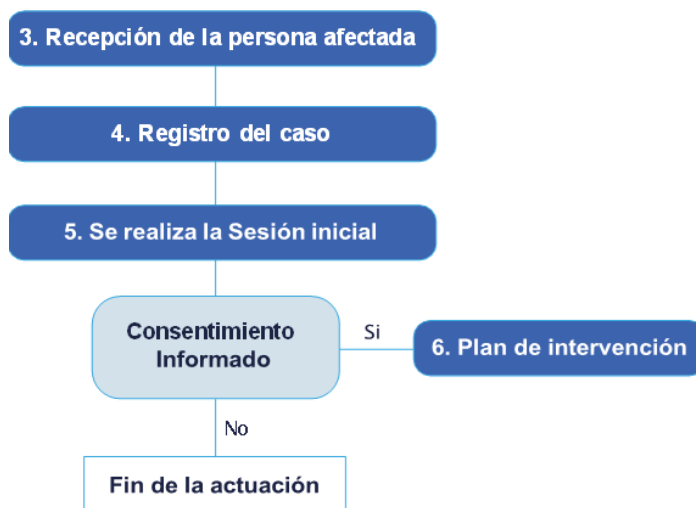
Esta etapa inicia a través del reporte del caso que se origina en la información de la víctima o en la información de una tercera persona que detecta el caso. Para el Reporte del caso (presentación de la queja, derecho de petición y/o denuncia) la FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE dispone de los siguientes medios:

Presencial, en la oficina Bienestar Institucional ubicada en la Calle 69 N° 14- 30 segundo piso.

Escrita o verbal presentada ante el Comité de Inclusión y Equidad de forma presencial o a través del correo electrónico:

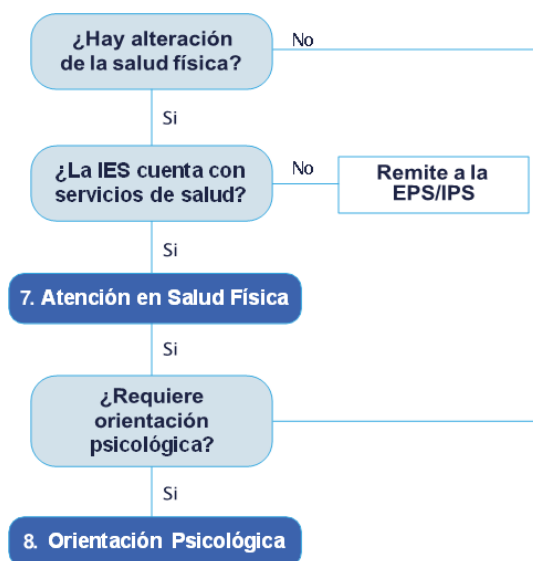
comitedeinclusionygenero@unihorizonte.edu.co o ante el comité de convivencia Laboral, para el caso de los empleados. Al enviar el reporte por este medio, el

remitente recibirá una respuesta virtual según la situación reportada. Dicha respuesta puede incluir una citación presencial.



Fuente: Documento lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior.

Los miembros del Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual conocerán las informaciones de carácter anónimo que se originen, harán las indagaciones correspondientes según los elementos de modo, tiempo y lugar aportados, y decidirán de oficio la generación del reporte correspondiente. Cuando la víctima realiza un reporte y desea proteger su identidad, su reporte tendrá alcance para proponer medidas preventivas de tipo académico, físico y emocional.



Fuente: Documento lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior.

En estos casos, si de las indagaciones correspondientes se identifican los elementos necesarios para adelantar un proceso disciplinario, la Fundación Universitaria procederá de conformidad con las unidades competentes y se procederá de la misma manera cuando la víctima decida no seguir protegiendo su identidad.

14. Resolución de Casos

14.1. Asesoría:

Se refiere a la etapa en el que el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual recibe, analiza y acompaña a las presuntas agresoras de violencia y esta etapa cuenta con los siguientes componentes:

14.2. Análisis del caso:

Es el proceso de estudio del reporte y caracterización del caso con el objetivo de asesorar a las instancias resolutorias en la implementación de medidas formativas, restaurativas y/o disciplinarias, acorde con los principios del protocolo, los reglamentos institucionales y la normatividad vigente. Para el análisis del caso, la Fundación hará explícito su interés por la defensa y el interés en los derechos humanos.

Las acciones de este componente consisten en:

Analizar el caso desde el enfoque diferencial, perspectiva de género e interseccional que permita reconocer el impacto y los daños que los hechos de violencia y discriminación, violencia basada en género, causaron a la víctima.

Revisar si la persona presunta agresora tiene antecedentes en hechos de violencia y discriminación, violencia basada en género en la Comunidad Educativa Horizonte.

Identificar si los hechos reportados son constitutivos de falta disciplinaria, de acuerdo con los reglamentos institucionales, o si se trata de un presunto delito según lo establece la legislación colombiana.

Identificar medidas y acciones orientadas a detener las acciones de violencia y discriminación, y a prevenir la revictimización y la profundización del daño causado.

Identificar la oportunidad de acciones restaurativas a implementar, en coherencia con el consentimiento de la víctima y la identidad institucional.

14.3. Acompañamiento a las dependencias institucionales:

Es el proceso de asesoría directa y personalizada a las dependencias a las que pertenece la persona presunta agresora, para la comprensión de la situación de violencia y discriminación, y violencia de género con el fin de orientar en los modos de proceder con las personas involucradas, y favorecer la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso.

Las acciones de este componente consisten en:

- Remitir por escrito el caso y las orientaciones para su resolución a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y de Talento Humano, o la Vicerrectora Académica y de Investigaciones, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la recepción del reporte del caso.
- Orientar el proceso de análisis del hecho de violencias y discriminación, y violencia de género, para facilitar la toma de decisiones. Esto ya sea en las acciones formativas, como en las restaurativas y/o en el proceso disciplinario.
- Ofrecer los servicios con los que cuenta la Fundación para la persona presunta agresora, según el caso.
- Activar unidades y servicios requeridos en el proceso de resolución del caso.
- Realizar seguimiento y registro de las gestiones, decisiones y acciones implementadas para la resolución del caso, que permitan garantizar su trazabilidad.
- Solicitar el acompañamiento del Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual en aquellos trámites en los que se requiera la participación de la víctima.
- Resolver inquietudes y acompañar, hasta el cierre del caso, a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y de Talento Humano, o la Vicerrectora Académica y de Investigaciones.
- Comunicar al Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual sobre las medidas y decisiones tomadas en la resolución del caso, para informar a la víctima.

14.4. Proceso:

Se refiere al momento en el que la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y de Talento Humano, o la Vicerrectora Académica y de Investigaciones toma decisiones

y acciones sobre el caso reportado. Este proceso puede incluir al menos uno de los siguientes subprocesos:

Mecanismos o prácticas restaurativas: Son acciones cuyo propósito es favorecer la restauración simbólica de la víctima y la no repetición de los hechos en la Comunidad Educativa. Son acciones opcionales y voluntarias para la víctima, cuyo propósito es promover el diálogo y la reflexión sobre los daños causados por hechos de violencia y/o discriminación.

Acuerdo restaurativo: Es un acuerdo de reparación simbólica de la víctima. Este implica que la persona agresora reconoce su responsabilidad en el daño causado a la víctima y se compromete a restaurar el daño mediante acciones de desagravio como, por ejemplo, una disculpa pública, el desarrollo de procesos formativos, entre otras.

Proceso Disciplinario: Es el mecanismo que está orientado a investigar, escuchar y sancionar a la persona presunta agresora cuando los hechos de violencia o discriminación reportados corresponden a una presunta falta disciplinaria. Esto de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de la Universidad y de acuerdo con el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Acciones formativas: Son las acciones que se realizan, en el marco de la formación integral, con la persona presunta agresora o con la comunidad educativa en un caso de violencia y discriminación.

Adicionalmente la Vicerrectora Académica y de Investigación o la Vicerrectora Administrativa – Financiera y de Talento Humano del presunto agresor, deberán:

- Elaborar un acuerdo con la persona agresora en el que esta se comprometa a la no repetición de la conducta de violencia y discriminación.
- Consolidar oportunamente el proceso de resolución del caso en un plazo máximo de siete (7) días hábiles. Excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del caso y situaciones particulares de la Fundación, el plazo podrá ampliarse de manera definida.
- Si hay lugar, adelantar el proceso disciplinario y proferir las sanciones correspondientes.
- Informar oportunamente al Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual sobre las acciones y decisiones tomadas con la persona presunta agresora para el cierre formal del caso con la víctima.

14.5. Cierre de caso con la persona víctima:

Es el momento en el que el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual verifica el cumplimiento del protocolo con el fin de proceder con la víctima para el cierre del caso; momento en el cual la víctima será informada de:

El desarrollo de las gestiones institucionales desarrolladas para su caso.

Los procesos implementados para la resolución del caso.

El alcance de la decisión con respecto a la persona presunta agresora, preservando la confidencialidad de la información necesaria para garantizar la dignidad y la intimidad de las personas, en atención al límite constitucional. En ese momento la víctima podrá realizar la valoración sobre el proceso adelantado y compartir las oportunidades de mejoramiento para el mismo.

Cumplido lo anterior, el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual procederá al cierre del caso, y dejará claro a la víctima que algunas acciones de la Fundación o de terceros pueden continuar en curso y finalizar posteriormente.

Para formalizar el cierre del caso, el Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual emitirá un informe en el cual se verifica, por medio de una lista de chequeo, el cumplimiento del protocolo. Posteriormente notificará del cierre formal del proceso a la Vicerrectora Académica y de Investigación o la Vicerrectora Administrativa – Financiera y de Talento Humano de la persona presunta agresora, según sea el caso.

15. Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Pensado con el fin de garantizar la efectividad de este protocolo y la protección de las víctimas.

15.1. Monitoreo Continuo:

Para la Fundación Universitaria Horizonte es importante llevar a cabo un monitoreo constante con el fin de asegurar la adecuada implementación del protocolo y la detección temprana de desafíos para lo cual se han diseñado lo siguiente. Este monitoreo incluye:

Registro de Casos:

- **Base de Datos confidencial y segura** que registre cada caso de violencia o discriminación la cual debe incluir:
- **Datos demográficos** anonimizados de la persona afectada (género, edad, orientación sexual, identidad de género).



- **Tipo de violencia/discriminación** (física, psicológica, sexual, económica, laboral, institucional, acoso, etc.).
- **Fecha y hora** de la ocurrencia y de la notificación.
- **Lugar** de la ocurrencia.
- **Información sobre el agresor** (anonimizada si es necesario, pero permitiendo patrones).
- **Acciones tomadas** (orientación, remisión a servicios legales/psicológicos/médicos, medidas de protección, etc.).
- **Estado del caso** (abierto, en proceso, cerrado, archivado).
- **Observaciones** relevantes.
- **Codificación Estandarizada:** Utilizar un sistema de codificación que permita la clasificación precisa de los tipos de violencia y discriminación, facilitando el análisis de datos.

Seguimiento de Referencias:

- **Hoja de Ruta o Flujograma:** Contar con un flujograma claro de las rutas de atención y remisión, que incluya los contactos de las instituciones aliadas (judiciales, de salud, psicológicas, etc.).
- **Confirmación de Atención:** Establecer un mecanismo para confirmar que las personas afectadas han recibido la atención a la que fueron referidas, siempre respetando su autonomía y confidencialidad.
- **Detección de Barreras:**
- **Buzones de Sugerencias/Quejas:** Habilitar canales anónimos (físicos o virtuales) para que cualquier persona pueda reportar incumplimientos del protocolo o barreras en la atención.
- **Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual:** Reuniones periódicas del equipo encargado de la implementación del protocolo para identificar obstáculos y proponer soluciones.

15.2. Seguimiento:

El Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual 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 **FUNDACION**



UNIVERSITARIA HORIZONTE. Adicionalmente el seguimiento se verá enfocado en el progreso individual de cada caso y la calidad de la atención recibida mediante:

Plan de Acompañamiento Individualizado:

Para cada caso, desarrollar un plan de acompañamiento que defina los pasos a seguir, los servicios a los que se accederá y los plazos estimados.

Designar una persona responsable del seguimiento de cada caso para asegurar la continuidad y la atención personalizada.

Contactos Periódicos:

Realizar contactos periódicos con la persona afectada (de forma segura y consentida) para conocer su estado, verificar si ha recibido la atención necesaria y si las medidas de protección implementadas son efectivas.

Estos contactos pueden ser telefónicos, presenciales o virtuales, según la preferencia y seguridad de la persona.

Reevaluación de Necesidades:

Reevaluar continuamente las necesidades de la persona afectada y ajustar el plan de acompañamiento según sea necesario. Esto incluye la identificación de nuevas situaciones de riesgo o la necesidad de servicios adicionales.

Cierre y Archivo de Casos:

Establecer criterios claros para el cierre del caso.

Asegurar un archivo seguro y confidencial de toda la documentación relacionada con el caso.

15.3. Evaluación Periódica:

Para la Fundación Universitaria Horizonte la evaluación de este protocolo debe realizarse de forma sistemática para medir el impacto de este y realizar ajustes estratégicos para lo cual se deben llevar a cabo los siguientes procedimientos:

Evaluación de Proceso (Cada 6 meses - 1 año):

Revisión de Registros: Analizar los datos de la base de datos para identificar tendencias:

- Número de casos reportados y atendidos.
- Tipos de violencia/discriminaciones más frecuentes.
- Lugares de ocurrencia.
- Efectividad de las remisiones externas.



- Tiempo promedio de respuesta y resolución de casos.

Análisis de Desafíos: Identificar los principales obstáculos en la implementación del protocolo (ej. falta de recursos, capacitación insuficiente, resistencia institucional, barreras para el acceso a la justicia).

Encuestas de Satisfacción (Anonimizadas): Aplicar encuestas a las personas que han recibido atención para conocer su percepción sobre la calidad de la atención, la empatía del personal, la confidencialidad y la efectividad de las medidas tomadas.

Grupos Focales: Realizar grupos focales con el personal encargado del protocolo para recabar sus experiencias, desafíos y sugerencias de mejora.

Evaluación de Resultados e Impacto (Cada 1-2 años):

Reducción de Incidentes: ¿Se ha observado una disminución en los casos de violencia y discriminación a lo largo del tiempo? (Comparar con datos históricos si están disponibles).

Mejora en la Conciencia: ¿Ha aumentado el conocimiento sobre el protocolo y los mecanismos de denuncia? Esto se puede medir a través de encuestas de conocimiento.

Cambio en la Cultura Institucional: ¿Se percibe un cambio positivo en la cultura organizacional hacia un ambiente más inclusivo y libre de violencia? (Medir a través de encuestas de clima laboral, entrevistas a profundidad).

Acceso a la Justicia y Reparación: ¿Cuántas personas han logrado acceder a la justicia o a mecanismos de reparación a través del protocolo?

Efectividad de las Medidas Preventivas: Evaluar la efectividad de las campañas de sensibilización, capacitaciones y otras acciones preventivas implementadas.

Recomendaciones y Ajustes:

Basado en los resultados de la evaluación, elaborar un informe con recomendaciones claras y específicas para fortalecer el protocolo, incluyendo:

- Ajustes en los procedimientos.
- Necesidades de capacitación.
- Fortalecimiento de alianzas.
- Asignación de recursos.
- Actualización de materiales informativos.

16. Sanciones y medidas de protección

El Comité de Inclusión y Equidad gestionará ante las instancias respectivas todas las tareas tendientes a brindar la atención prioritaria que requiera la víctima para superar la afectación a su integridad física o psicológica.

17. Remisión a las áreas de apoyo Internas

Una vez adelantado el análisis de la situación, Bienestar Institucional tomara las acciones necesarias para dar respuesta a los intereses de la víctima por medio de sus profesionales (psicólogos, trabajadores sociales, médicos, asesores jurídicos, Dirección Administrativa y de Talento Humano, y comité de Inclusión y Equidad.

18. Reporte a Autoridades Judiciales y Sanitarias:

FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE a través de Bienestar Institucional activará los protocolos para que cualquier caso de discriminación, violencia, acoso, discriminación con ocasión de se ponga en conocimiento de las autoridades judiciales para su averiguación y/o conocimiento y de las autoridades hospitalarias para atención primaria y/o medicina legal si es el caso.

18.1. Seguimiento

El Comité de Inclusión, Equidad de Género y Diversidad Sexual determinará

las fechas de seguimiento atendiendo a la situación particular, pero en todo caso el primer seguimiento se realizará tres (3) meses después de la decisión final del mismo Comité.

Referencias

Constitución Política de Colombia

Artículos 1 (Estado social), 2 (protección de derechos), 5 (primacía de los derechos inalienables), 13 (igualdad), 16 (libre desarrollo de la personalidad), Artículo 18 y siguientes (Derecho de Libertad) 40 (adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (familia), 43 (igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres), 53 (protección especial para la mujer), 67 (derecho a la educación), 69 (autonomía universitaria).

Instrumentos Internacionales

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en su artículo 10 señala “Los Estados Parte adoptarán todas 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, que Colombia ratificó mediante la ley 51 de 1981.

La “Convención de Belem do Pará”, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que se ratificó por el Estado Colombiano mediante la ley 248 de 1995.

La Convención Interamericana de Derechos Humanos- Pacto San José (Ley 16 de 1972)

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Protocolo de San Salvador (Ley 319 de 1996)

La Convención sobre la tortura y otros tratos o penales crueles, inhumanos o degradantes (Ley 70 de 1986).

Los Principios de Yogyakarta, La Corte Constitucional incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual, los Principios constituyen un parámetro integral para aplicar de manera eficiente el Derecho Internacional de los Derechos Humanos aplicando los principios generales del soft law, entendidos como los “instrumentos internacionales que no obstante no ser vinculantes tienen relevancia jurídica, si no también albergar bajo su mando diversas manifestaciones de acuerdos interestatales y consensos internacionales que independientemente de su valor jurídico se incorporan al discurso internacional y producen ciertos efectos que repercuten de diferentes formas en la formación, desarrollo, interpretación, aplicación y cumplimiento del derecho internacional, tanto en el ámbito interno de los Estados como en el propio seno del derecho internacional” (Corte Constitucional, Sentencia T 077 de 2016).

Colombia en el año 2007, suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reiterando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

Leyes

Ley 30 de 1992: Mediante la cual se organiza el Servicio Público de Educación Superior.

La ley 1434 de 2011, mediante la cual se establecen los mecanismos para fomentar la participación de la mujer en la tarea legislativa y de control político, a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso de la República.

La ley 581 de 2000, mediante la cual se establecen los mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en todas las instancias de las ramas y demás órganos del poder público y en las instancias de decisión de la sociedad civil.

La ley 823 de 2003, mediante la cual se establecen mecanismos para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres, en la esfera pública y privada.

Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.

La Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Jurisprudencia

Sentencias de la Corte Constitucional: C-804 de 2006, C-811 de 2007, C-075 de 2007, T- 1241 de 2008, el Auto 092 de 2008, C-029 de 2009, C-577 de 2011, T-276 de 2012, C-874 de 2014, C-683 de 2015, C-071 de 2015, T-758 de 2015, T-095 de 2015, T 012 de 2016, T 077 de 2016, SU 214 de 2016, T 145 de 2017; T 735 de 2017, entre otras.

Cibergrafía

https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/file:///Users/czea/Desktop/articles-322486_archivo_pdf_ruta.pdf

