

Mediante el cual se adoptan los lineamientos de prevención, detección y atención a cualquier modalidad de discriminación por razones de género y diversidad sexual

PROTOCOLO  
INSTITUCIONAL DE  
LA FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
HORIZONTE  
UNIHORIZONTE

---

2023

# 1. Contenido

Introducción .....	3
1. Glosario .....	4
2. Principios Orientadores.....	7
3. Descripción del Problema socio jurídico y ámbito de aplicación: .....	9
4. Entes internos responsables del seguimiento, formación y aplicación del lineamiento del protocolo .....	9
4.1. Comité de Inclusión y Equidad .....	9
4.1.1. Funciones generales. Son tareas generales de este comité los siguientes: 10	
4.1.2. Integración del Comité. El comité será integrado por el líder de cada una de las siguientes dependencias:.....	10
4.2. Acciones.....	10
4.2.1. Acciones Preventivas y detección y Formación. ....	10
4.2.2. Acciones de Asesoría psicológica, legal y/o acompañamiento. ....	11
5. Lineamientos Institucionales en la atención de casos de violencia y/o acoso .....	11
5.1. Procedimiento .....	12
5.2. Evaluación del caso y medidas urgentes .....	13
5.3. Calificación de la conducta denunciada .....	13
5.4. Revisión de la decisión del Comité .....	13
5.5. Sanciones y medidas de protección.....	14
5.6. Remisión a las áreas de apoyo Internas.....	14
5.7. Reporte a Autoridades Judiciales y Sanitarias:.....	14
5.8. Seguimiento .....	14
5.9. Finalización .....	14
6. Acciones para la prevención.....	15
7. Referencias .....	16
Constitución .....	16
Instrumentos Internacionales.....	16
Leyes .....	17
Jurisprudencia.....	17
Cibergrafía.....	17

## Información de contacto:

 321 920 8288  
 743 7270 Ext. 127 - 128  
 Calle 69 N° 14 -30  
 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



## Introducción

Nuestra Carta política de 1991 estableció como derecho fundamental la igualdad de todos los ciudadanos ante la Ley, en su artículo 13 reza "...Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica...".

Es propio señalar que este precepto se aplica en igualdad de condiciones a cualquier característica que individualice o diferencie a nuestros nacionales; Nuestro Estado ha venido con unos antecedentes históricos referentes a discriminaciones por razones de sexo y/o diversidad sexual.

En mérito de lo expuesto este precepto constitucional y la situación de hecho histórica ha sido reglamentada a través de leyes tales como la Ley 1257 de 2008, Decreto 1066 de 2015 y 762 de 2018 y Jurisprudencia constitucional como Sentencias T 594 de 1993, T 539 de 1193 y T 477, entre otras.

Es así como el Ministerio de Educación Nacional a Través de la Resolución No. 01446 de 2022, reglamenta esta materia para implementarse al interior de las Instituciones de Educación Superior.

Conforme a esta reglamentación y al Plan de Desarrollo Institucional, nuestra visión y misión mediante la cual buscamos una educación al alcance de todos, igualitaria e inclusiva **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** adopta este protocolo.

### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



## 1. Glosario

- 1.1 **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.
- 1.2 **Agénero:** Persona que no se identifica con el género femenino o masculino.
- 1.3 **Ciber acoso o cyberbullying:** es 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.
- 1.4 **Cisgénero:** Persona que se identifica y vive conforme al sexo asignado biológicamente, civil y culturalmente al nacer (STS T095 de 2015).
- 1.5 **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.
- 1.6 **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.
- 1.7 **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.
- 1.8 **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.
- 1.9 **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).

### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



- 1.10 **Género binario:** Es el género asignado al nacer y se expresa conforme a esa asignación.
- 1.11 **Género fluido:** Persona cuyo genero 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.
- 1.12 **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”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 1.13 **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.
- 1.14 **Hostigamiento:** el cual 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 identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).
- 1.15 **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).
- 1.16 **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 LGBTQ”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- 1.17 **Orientación sexual:** Es la atracción física, emocional y afectiva de una persona con respecto de otros seres humanos, denominése heterosexual, homosexual, asexual. Sts. T077 DE 2016).
- 1.18 **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”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

#### Información de contacto:

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



- 1.19 **Sexo:** Diferenciación biología y genética que diferencia a hombres y mujeres, de acuerdo a la información genética de cada uno.
- 1.20 **Sexualidad diversa:** Diferentes expresiones o manifestaciones respecto a la sexualidad, a la orientación, preferencias, y orientaciones sexuales incluido la perspectiva de género.
- 1.21 **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 genero se refiere.
- 1.22 **Transgénero:** Persona que vive y se comporta con diferencia y antagonismo con el sexo asignado biológica o fisiológicamente al nacer. (T095 de 2015).
- 1.23 **Travestismo:** Personas que se visten conforme al género antagónico (Hombres se viste conforme a las mujeres o viceversa)
- 1.24 **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.
- 1.25 **Violencia contra la mujer:** “se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, citada por la Corte Constitucional, en la sentencia (T 590 DE 2017).
- 1.26 **Violencia física:** Actuación mediante la cual a raíz de la fuerza física se causa un daño en la integridad de la víctima, con o sin huellas corporales.
- 1.27 **Violencia psicológica:** es toda conducta u omisión dirigida a afectar la autoestima de la mujer o de la comunidad LGBTIQ y las demás personas en razón de su orientación sexual.
- 1.28 **Violencia sexual:** Es cualquier actividad o contacto sexual que ocurre sin su consentimiento. Puede involucrar fuerza física o amenaza de fuerza.

#### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)





## 2. Principios Orientadores

Como hemos sostenido en la Introducción del presente instrumento, en **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** somos observantes de la constitución política y ejercemos y protegemos los derechos fundamentales propios y ajenos.

En materia de prevención, detección, atención a discriminaciones basadas en el género y/o la diversidad sexual, son principios orientadores en los instrumentos y actuaciones de **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** Las siguientes:

1) **Derecho a la Igualdad.** “... Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan...”

2) **Protección a los Derechos de intimidad, honra y buen nombre** “...Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas...”

“...ARTICULO 21. Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección...”

3) **“Derecho a la dignidad humana La Corte Constitucional define esta institución de la siguiente manera:** “...La Corporación ha identificado tres lineamientos claros y diferenciables: (i) la dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral o, en otras palabras, que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación o tortura. Frente a la funcionalidad de la norma, este Tribunal ha puntualizado tres expresiones de la dignidad humana entendida como: (i) principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor; (ii) principio constitucional; y (iii) derecho fundamental autónomo.”

### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



4) **Derecho al Libre desarrollo de la Personalidad:** “...Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico...”

5) **Derecho a la libertad y a la autonomía personal:** Este Derecho tiene diferentes expresiones, transcribimos a continuación su concepción constitucional:

*“Artículo 17. ...Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.*

*ARTICULO 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.*

*ARTICULO 19. Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.*

*ARTICULO 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación. Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura...”*

6) **Derecho a la autonomía:** Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

7) **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.

8) **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 semejanza, 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.

9) **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.

10) **Confidencialidad:** Los funcionarios de **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** y los diferentes estamentos que se vean inmersos en cualquier aspecto en materia de violencia, discriminación de género o diversidad

#### Información de contacto:

☎ 321 920 8288

☎ 743 7270 Ext. 127 - 128

📍 Calle 69 N° 14 -30

🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)





sexual, tienen además de la obligación de denunciarlo internamente para iniciar los procedimientos y alertas necesarias y mantener plena confidencialidad respecto de los asuntos de conozcan con ocasión de este asunto.

### 3. Descripción del Problema socio jurídico y ámbito de aplicación:

Según la Organización Mundial de la Salud OMS la violencia 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” (OMS, 2003 p. 3). De acuerdo a esta definición la violencia se presenta con diferentes maneras de ser ejercida y manifestada desde la naturaleza física, sexual o psíquica.

Teniendo en cuenta las interacciones sociales en las cuales se encuentra inmerso el estudiante de **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE**, es posible que alguna expresión de violencia y/o discriminación pueda darse en el plano real o en el virtual con ocasión de conceptos tales como el sexo, género o la diversidad sexual. Conductas éstas que no se predicen 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.

Toda vez que es derrotero para **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** 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, Atención e intervenciones de violencias y discriminación de cualquier estirpe con ocasión del género y/o diversidad sexual.

### 4. Entes internos responsables del seguimiento, formación y aplicación del lineamiento del protocolo

Corresponde a todos los operadores académicos la observancia y cumplimiento del presente protocolo y es obligación de toda persona la denuncia de las presuntas actuaciones generadoras de violencia y/o discriminación con ocasión del género y diversidad sexual.

#### 4.1. Comité de Inclusión y Equidad

Para tales efectos a través del presente instrumento se crea el Comité de Inclusión y Equidad de género y diversidad sexual.

#### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



#### 4.1.1. **Funciones generales. Son tareas generales de este comité las siguientes:**

- a) Creación y dirección de la política interna en materia de género y diversidad sexual.
- b) Seguimiento de las acciones y estrategias trazadas para el cumplimiento del protocolo
- c) Establecimiento de actuaciones tendentes a la protección del derecho de género y diversidad sexual y a la promoción de estos derechos.
- d) Revisión de que las actuaciones en la materia hagan parte del informe anual de rendición de cuentas.
- e) Informar a las instancias internas para el inicio, cuando haya lugar a ello, de los procesos disciplinarios conforme al reglamento interno de trabajo, reglamento docente y reglamento de estudiantes y verificar su cumplimiento hasta la finalización de dichos procesos.

#### 4.1.2. **Integración del Comité. El comité será integrado por el líder de cada una de las siguientes dependencias:**

- a) Vicerrectoría Académica y de Investigaciones
- b) Dirección Administrativa y de Talento Humano
- c) Coordinación de Bienestar Institucional
- d) Profesional en Derecho
- e) Representante Docente
- f) Representante Estudiantil
- g) Rectoría en calidad de representante de Consejo Superior

## 4.2. **Acciones**

Para el cumplimiento de los lineamientos del presente protocolo, las acciones que el comité y la Coordinación de Bienestar Institucional son las siguientes:

#### 4.2.1. **Acciones Preventivas y 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 UNIHORIZONTE** dará cumplimiento a las decisiones del Comité de Inclusión y Diversidad. Para tales efectos efectuará las siguientes acciones:

- 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.

#### **Información de contacto:**

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



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

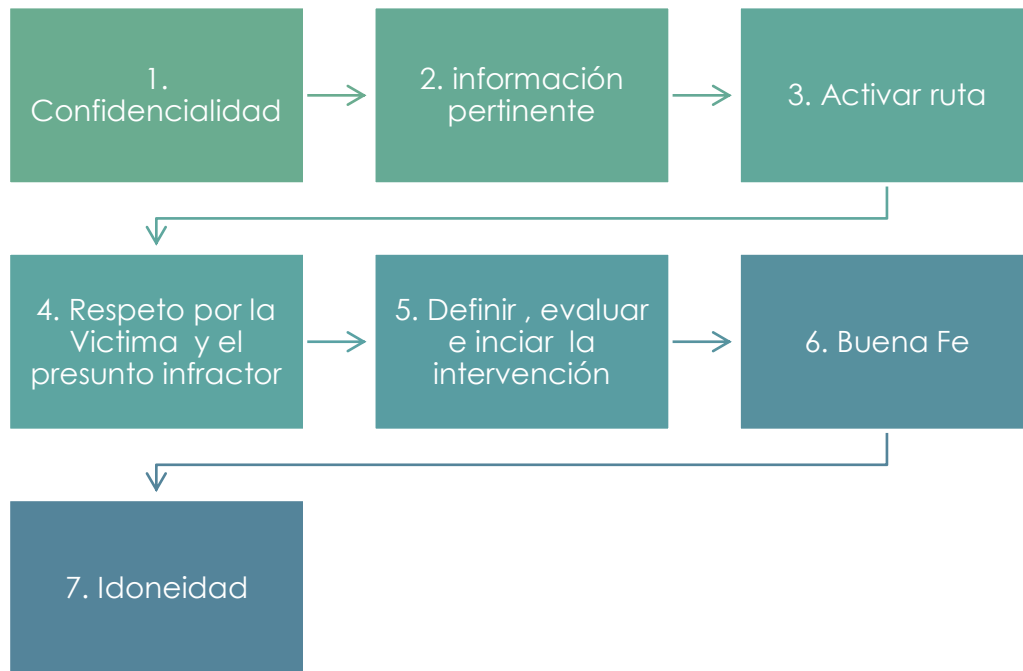
#### 4.2.2. Acciones de Asesoría psicología, legal y/o acompañamiento.

A través del comité de inclusión y diversidad **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** se 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 turas de tención que a bien establezca el Comité.

## 5. Lineamientos Institucionales en la atención de casos de violencia y/o acoso

El presente protocolo se regirá de acuerdo a los siguientes principios:

*Ilustración 1 Principios protocolo de atención en casos de violencia y acoso*



Conforme a lo anterior las características de todo compartimento de la Institución ante este tipo de casos será:

#### Información de contacto:

 321 920 8288  
 743 7270 Ext. 127 - 128  
 Calle 69 N° 14 -30  
 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



1. Durante el proceso se mantendrá la confidencialidad de la víctima en cuanto a sus datos y de la información que suministre respecto al caso.
2. 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.
3. Activar el presente protocolo de manera oportuna.
4. Respetar la disposición de la víctima de comenzar acciones legales en contra de los presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
5. Definir y evaluar las intervenciones de acuerdo al 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.
6. Conservar el principio de la buena fe, es decir evitar emitir juicios o indagar sobre aspectos que puedan re victimizar o desmotivar a la comunidad universitaria a denunciar.
7. Se debe asegurar la idoneidad de las personas responsables de ejecutar el presente protocolo.

Se aclara que el presente 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 UNIHORIZONTE** prestara el acompañamiento en dichos casos.

## 5.1. Procedimiento

### 5.1.1. Queja por hechos de Discriminación, acoso, violencia de género y sexualidad diversa

**FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** dispone de los siguientes medios para la presentación de la queja, derecho de petición y/o denuncia:

- La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:
- Virtual por medio del correo institucional bienestar@unihorizonte.edu.co
- 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.

#### Información de contacto:

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



En todos los eventos en que el acto violento o agresión ocurra en las instalaciones de la **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** y sea conocido de inmediato, deberá en ese mismo momento activarse la línea 911 de emergencias nacional e informarse a todos los estamentos públicos que según cada caso deban intervenir, la que conforme a su protocolo se encargará de adoptar las medidas de atención urgentes que el caso requiera.

## 5.2. Evaluación del caso y medidas urgentes

El **COMITÉ DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD**, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la interposición de la queja (ya sea verbal o escrita) citará a reunión extraordinaria y citará al quejoso y/ al presunto infractor, de forma separada, con el fin de oír versión libre y espontánea respecto a los presuntos hechos denunciados.

En la entrevista se informará a los citados de sus derechos y del procedimiento a seguir, de las acciones jurídicas que la ley señala, del derecho a recibir información completa y oportuna del estado de la investigación por parte del comité y del derecho a solicitar la revisión de las decisiones que se adopten por el Comité y del derecho a aceptar el acompañamiento psicológico que le brinde la institución cuando sea procedente.

Activará ante las dependencias internas concomitantemente los procesos disciplinarios a que haya lugar según reglamento interno de trabajo, reglamento docente y de estudiantes.

Procederá a adoptar las medidas tendentes a la cesación de cualquier acto de discriminación, acoso, violencia en razón a género y/o diversidad sexual, notificándolo fehacientemente al presunto sujeto activo de la conducta violatoria y procederá a recurrir a las autoridades judiciales y/o sanitarias a que haya lugar cuando la situación así lo merezca.

## 5.3. Calificación de la conducta denunciada

El Comité de inclusión y equidad, una vez escuchadas las partes, procederá a practicar las pruebas que la ley permita y solicitará a las partes presentar por escrito las pruebas a que haya lugar y presentar los alegatos de conclusión que a bien consideren. Al cabo de este plazo procederá de manera perentoria y colegiada a calificar la conducta, acciones y hechos denunciado.

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.

## 5.4. Revisión de la decisión del Comité

La decisión del Comité de Inclusión y Equidad, de remitir al comité disciplinario competente el caso para la iniciación del proceso disciplinario, podrá ser objetada dentro de los tres (3)

### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)





días hábiles siguientes a la notificación de la decisión del Comité de Inclusión y Equidad, ante el mismo órgano y deberá ser resuelto por **LA RECTORIA**.

**LA RECTORÍA** 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.

### 5.5. 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.

### 5.6. 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.

### 5.7. Reporte a Autoridades Judiciales y Sanitarias:

**FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** 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.

### 5.8. Seguimiento

El Comité de Inclusión y Equidad 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 UNIHORIZONTE**. El Comité 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.

### 5.9. Finalización

- Cuando todas las áreas Remisión a las áreas de apoyo Internas y la Remisión a las áreas de apoyo Externas completen sus procesos.

#### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



- Cuando la víctima desee no continuar con el proceso y exonere a **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE** mediante documento firmado.
- Cuando el Comité de Convivencia Laboral y otras instancias de la gerencia tomen decisiones frente al caso.
- Al no existir una relación directa con **FUNDACION UNIVERSITARIA HORIZONTE UNIHORIZONTE**.

## 6. Acciones para la prevención

- **Difusión y Comunicación:** Acciones orientadas a dar conocer el protocolo de prevención e intervención, así como la ruta de atención en los casos de violencia y acoso en la URL <http://www.unihorizonte.edu.co/bienestar/bienestar-sub/programas-y-servicios.html>
- **Sensibilización:** Orientadas a generar transformaciones culturales dejando de lado los estereotipos preexistentes sobre las manifestaciones de violencia y/o acoso.
- **Visibilización:** Identificación por parte de la comunidad universitaria en cuanto a los roles de la víctima, victimario y los tipos de violencia y/o acoso desde los físico, académico, psicológico, social y económico.

### 6.1. Estrategias

- Contar con un grupo interdisciplinario para la evaluación y seguimiento de la pertinencia del protocolo.
- Evaluación permanente de las acciones realizadas en los casos de acoso o violencia en la comunidad universitaria.
- Campañas de sensibilización y educación sobre temas relacionados con los objetivos del protocolo, por ejemplo: Comunicación asertiva, dependencia emocional y violencia, redes de apoyo, dinámicas sociales, culturales y familiares que configuran la violencia.

#### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



## 7. Referencias

### Constitución

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 Partes 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.

### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



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

### Información de contacto:

☎ 321 920 8288  
☎ 743 7270 Ext. 127 - 128  
📍 Calle 69 N° 14 -30  
🌐 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)

