



ACUERDO 003
(7 de febrero de 2020)

**POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL
PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
DE GÉNERO Y SEXUAL
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.**

La Asamblea de Fundadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en uso de sus facultades legales y estatutarias conferidas en el acuerdo 006 del 15 de marzo de 2016 de los Estatutos Institucionales; y

CONSIDERANDO;

1. Que la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca está comprometida por la instauración de una cultura institucional libre de violencia, en aras de la búsqueda de la transformación positiva del entorno estudiantil, y comprometida con la creación, fortalecimiento e implementación de mecanismos institucionales que contribuyan a la erradicación de la violencia de género y sexual;
2. Que el Acuerdo No.014 del 2013 de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca por el cual se aprueba el Estatuto Profesorial de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y el Acuerdo N° 019 de 2015 del PEU por el cual se aprueba la Reforma al Proyecto Educativo Universitario de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, promueve el respeto por la diversidad y la igualdad de las personas en el entorno Educativo;
3. Que la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca siguiendo el precepto que rige las instituciones de educación superior el cual insta a las mismas a la contribución a los procesos de fortalecimiento sobre la igualdad y equidad de género, estando acorde con la visión y la misión de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca con respecto a la posesión en la Región Pacífico de Colombia por su liderazgo en la formación de talento humano de altas calidades no solo profesionales sino morales y cívicas, instaurando como tarea la de educar con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social, la investigación y la responsabilidad ambiental, transformen de manera positiva su entorno;
4. Qué sesión ordinaria de Asamblea de Fundadores realizada el día viernes siete (7) de febrero de 2020, se analizó, discutió y decidió aprobar la propuesta de " Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género y Sexual de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, presentada por la Docente Angélica María Anichiarico González y su equipo de trabajo,

4

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género y Sexual de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca bajo los siguientes lineamientos:

CONTENIDO

Introducción	2
Contexto Institucional para una Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género y Sexual	3
Marco Conceptual	5
Marco Jurídico	9
Objetivos	10
General	10
Específicos.....	10
Principios Rectores.....	10
Enfoques metodológico para atención y prevención de la violencia de género y sexual	11
Medidas Institucionales	12
1. Medidas de Atención:.....	12
2. Medidas de Prevención.....	12
3. Medidas de Educación y Cultura:	13
4. Medidas de Difusión y comunicativas:.....	14
5. Otras Medidas:.....	14
Implementación, Seguimiento y Difusión	14

1. Introducción

En Colombia, los actos de violencia de género en la comunidad universitaria se han incrementado notoriamente. El 15 de noviembre de 2018 en El Espectador surgió un artículo escrito por Helena Calle y Juan Miguel Hernández en el cual da a conocer la discusión por primera vez entre las estudiantes y el Ministerio de Educación, sobre acoso y abuso sexual en la educación superior, pronunciándose sobre cómo se vulnera la dignidad e igualdad de las personas como algo habitual y cotidiano en la vida cotidiana de los miembros de la universidad, siendo una realidad silenciada que se ha naturalizado con el pasar los días(Calle & Hernández, 2018). En esta discusión se revelaron datos de la Fiscalía General de la Nación que señalan que después de tipificarse el delito de violencia sexual mediante la Ley 1257 de 2008, las cifras de denuncias se han disparado, pasando de cuatro casos ese año a 1.656 en el 2017 (Calle & Hernández, 2018).

Esto permitió visibilizar una problemática en las universidades en relación al género entendido como “un estructurador social que determina la construcción de los roles, valoraciones, estereotipos, imaginarios, asociados a lo masculino y lo femenino y las relaciones de poder que de estos se desprenden y se exacerban con otras formas de desigualdad” (SIVIGE, 2016, p.1). Así, estas construcciones sociales están permeadas por discriminaciones por razones de género que permean las estructuras sociales, culturales, económicas y políticas y tienen impactos individuales, comunitarios y colectivos (Escuela de estudios de género de mujeres, hombres y otras ficciones, 2008).

Casos de acoso a estudiantes, desigualdades laborales dentro de los planteles universitarios, violencia sexual hacia las administrativas y estudiantes, hicieron que a nivel nacional se prendieran las alertas para contrarrestar un problema invisibilizado. Es así como en la sentencia T-239 de 2018 de la Corte Constitucional se muestra la necesidad de crear políticas encaminadas a atender, sancionar y erradicar la violencia sexual en las instituciones de educación superior, considerando además que “estas prácticas están normalizadas o naturalizadas, fomentando condiciones de discriminación contra las mujeres, sometiénolas a vivir violencia sexual y laboral, y reduciéndolas a tener un papel secundario o inferior en el ámbito de la educación superior” (Corte Constitucional, Sentencia T-239, 2018).

Teniendo este panorama nacional, la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, dentro de sus recientes estudios sobre el género en el ambiente universitario, encuentra que las estructuras administrativas y estudiantiles en el Departamento del Cauca cuenta con matices de discriminación por razones del género que suelen ser sutiles pero que repercuten en las conductas de la comunidad universitaria. Dichas conductas son replicadas en diversos escenarios generando desigualdad y violencia dentro y fuera de los planteles educativos.

Una de las falencias para visibilizar esta problemática radica en la falta de cifras oficiales que documenten los casos por acosos, violencia sexual y demás actos que generan violencia por razón de género dentro de los planteles educativos. Sin embargo, la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca comprometida en generar espacios universitarios seguros e igualitarios en aras de colaborar con rutas que puedan hacer frente a esta problemática local y nacional, diseña la presente política que ayudará además a que cumplir con estándares y metas internacionales como lo son el objetivo de desarrollo sostenible 4 y 5 relativos a educación de calidad e igualdad de género.

En ese sentido se plantea una política institucional resaltando la importancia de la prevención y atención de víctimas de violencia de género y sexual dentro del ámbito universitario con el fin de institucionalizar una visión de igualdad y derechos humanos, haciendo énfasis en el género y diversidad sexual, generando la valorización de las diferencias y eliminación de las formas de discriminación de género, raza, sexo, etnia, clase social entre otras; en los programas, proyectos, prácticas institucionales como en la cultura universitaria.

En ese sentido, esta política institucional inicia con el desarrollo de aspectos generales, contexto institucional, un marco conceptual y jurídico, estableciendo unos objetivos basados en unos principios generales estableciendo unos enfoques de género como herramientas metodológicas para atención y prevención de la violencia de género y sexual. A través de la promoción de medidas institucionales que ayudarán a la erradicación de la violencia contra la mujer se proponen estrategias de implementación, seguimiento y difusión que ayuden a fomentar una cultura libre de violencias.

2. Contexto Institucional para una Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género y Sexual

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, ubicada en el municipio de Popayán, Cauca en Colombia, integrada por 2730 estudiantes y 150 administrativos en promedio, es una institución que opta por educar para lograr transformar el entorno a través de

procesos con calidad académica con el fin de formar líderes con espíritu emprendedor utilizando herramientas como la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social, la investigación y la responsabilidad ambiental (Uniautónoma, 2019).

En ese sentido, se ha trazado dentro de su visión lograr reconocimiento en la Región Pacífica de Colombia como una institución que contribuye al liderazgo con la formación de talento humano de altas calidades profesionales, morales y cívicas, comprometido con la valoración, la preservación y la defensa de sus ingentes recursos ambientales.

Sin embargo, el contexto Caucaño presenta un incremento exponencial de violencias de género entendida como “la que se ejerce en base al sexo o el género de una persona, en distintos ámbitos de la vida social y política, pero enraizada en las relaciones de género dominantes en una sociedad” (Ogen, 2019, p.1) y sexual entendida como “las que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal” (Congreso de la República de Colombia, Ley 1257, 2018), afectando los derechos humanos de las personas como lo son: la vida, libertad, la igualdad, la salud, la educación, derecho a un ambiente sano, entre otros.

Estas violencias, consideradas por el Gobierno Colombiano como “una problemática de salud pública por las afectaciones en la salud de las víctimas directas, sus familias y la sociedad en general, y por su magnitud, es decir, la gran cantidad de población afectada, principalmente las mujeres, niñas, niños y adolescentes” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019,p.1), han desencadenado todo el interés de la Institución, estableciendo su compromiso con los avances en la atención y prevención de las violencias buscando mecanismos que resulten efectivos para contribuir con sus procesos de erradicación de las violencias contra las mujeres como un deber no solo constitucional, sino también ético y moral con la población que educa y que ayuda a educar.

Bajo esos parámetros, la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca realizando sus diagnósticos preliminares para elaborar su Política Institucional, realiza a través de sus investigadoras una encuesta a 430 mujeres universitarias dentro del periodo académico 2019II, la cual arrojó como resultado que un 78% de las mismas expresara que había sufrido de violencia basada en género en ambientes universitarios. Sin embargo, cuando se les preguntó si habían reportado estos casos ante instancias institucionales el 98% respondió con un no.

Para indagar acerca de este silencio dentro de la institución, la Universidad optó por hacer frente a esta problemática y crear esta política, un protocolo de atención y rutas para que la comunidad universitaria tuviera el respaldo institucional para afrontar y erradicar toda forma de violencia.

En aras de este ejercicio, el Consultorio Jurídico adscrito a la facultad de Derecho, Ciencias Sociales y Políticas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en el marco de la celebración de dos convenios de cooperación interinstitucional con la red Departamental de Mujeres y la Corporación de Mujeres Ecofeminista del Cauca comienza a recibir a las jóvenes estudiantes de la Corporación, quienes denuncian

haber sido víctimas de violencia basada en género o presentan los primeros rasgos para serlo. Tres mujeres pertenecientes a la Universidad denuncian ser víctimas de violencia física, por sus compañeros sentimentales; dos mujeres pertenecientes a la Universidad denuncian violencia verbal por parte de sus compañeros de clase y 2 mujeres pertenecientes a la Universidad denuncian acoso por parte de un egresado de la universidad; para un total de 7 casos los cuales se asesoraron por ruta externa.

Debido a estos casos estas mujeres lograron a través de talleres impartidos por la Universidad, empoderarse a fin de prevenir la violencia verbal por parte de sus compañeros y docentes.

Sin embargo, se tiene conocimiento de quejas informales que no han sido denunciadas por temor de las estudiantes, que han sido conocidas por profesoras de la institución donde se reportan casos de acoso y otro tipo de violencia de género. Estos están enmarcados por ejemplo en el acoso por parte de profesores a estudiantes donde el estudiante recibe llamadas constantes, es perseguida fuera de la universidad e intimidada dentro de la universidad. Dos quejas se presentan por maltrato físico a estudiantes por parte de sus compañeros sentimentales, otros dos por piropos de personal administrativo y de vigilancia y otros se presenta por reporte de la afectación de una estudiante porque su madre ha sido violada.

Por todo este contexto, la implementación de protocolos y rutas intersectoriales para la atención de los diferentes tipos de violencias de género y sexual se ha vuelto una prioridad para la Universidad, la cual trabaja desde distintos sectores para combatir este flagelo. Entre ellas se encuentran: las distintas facultades que la conforman, las diversas dependencias administrativas y uno de los órganos creados para la atención legal como lo es el consultorio jurídico.

Así pues, procurando la instauración de una cultura institucional libre de violencia, es que la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca contribuye al desarrollo del país apoyando los procesos para fortalecer la igualdad entre los géneros como "base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible" (ODS-ONU, 2015). En ese camino, esta institución de educación superior fundada en 1979, tiene como uno de los valores más destacados la tradición como formadora de Talento Humano calificado que busca transformar de una manera positiva el entorno estudiantil, creando, fortaleciendo e implementando mecanismos institucionales que contribuyan a la erradicación de la violencia de género y sexual.

3. Marco Conceptual

Para la Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género y Sexual en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca se entenderá por:

- **Enfoque de Género:** "Es la forma de observar la realidad con base en las variables "sexo" y "género" y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres" (USAID, 2018, p.1).

- **Enfoque Diferencial:** “Es la forma de análisis que identifica y reconoce las diferencias de género identidad de género orientación sexual etnia edad y situación social entre otras categorías y sus implicaciones en términos de poder de condiciones de vida y de formas de ver el mundo a partir del reconocimiento de las diferencias y sus implicaciones el enfoque diferencial Busca la transformación o la supresión de las inequidades y de sus expresiones de subordinación discriminación exclusión social política y económica” (UIS, 2018,p.8).
- **Enfoque en Derechos Humanos:** “su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (ONU, 2016).
- **Enfoque interseccional:** este enfoque “utiliza herramientas de análisis que abordan múltiples discriminaciones y ayuda a entender la manera como diferentes identidades influyen sobre el acceso que se puede tener derechos y oportunidades de forma precisa permite identificar las maneras como el género se cruza con otras identidades y contribuye a generar experiencias particulares de opresión y privilegio es decir desigualdad así se tiene en cuenta que existen otros factores como la etnia la raza la edad, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la condición de víctima de conflicto armado que se combinan para determinar la posición social de una persona”(UIS, p.8).
- **Violencia de género o basada en género:** “Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal” (CEPAL, 1996).
- **Violencia contra la mujer:** “por violencia contra la mujer se entiende 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” (Congreso de la República, ley 1247,2018).
- **Violencia sexual:** “las que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal” (Congreso de la República de Colombia, Ley 1257, 2018). Además, La fundación Si Mujer (2019), ofrece una definición y una tipología argumentando que “el término violencias sexuales designa una diversidad de agresiones que dañan la vida, integridad, libertad y dignidad de las personas, usando por armas el cuerpo, los genitales y otras, mediante la fuerza, el engaño y la intimidación. Se dan contra la voluntad de la mujer y la indefensión de niñas y niños, grupos principalmente afectados por las violencias sexuales.

- *Violación.* Ataque consciente para someter a las víctimas con el uso de la fuerza física, las armas, la intimidación, el engaño, y penetrarlas con el pene o con otras partes del cuerpo u objetos en la vagina, el ano, la boca. El violador puede actuar solo o en grupo y lo hace contra seres vulnerables. La violación por parte de esposos o compañeros está penalizada en Colombia.
- *Abuso Sexual.* Actos sexuales sin penetración del pene, con o sin contacto directo, realizados mediante fuerza, engaño, sobornos, amenazas, seducción, manipulación. Incluye manosear, masturbar, realizar prácticas exhibicionistas y otros.
- *Incesto.* Contactos sexuales con personas de la familia cercana (padres, hermanos, padrastros, tíos, abuelos y otros).
- *Pederastia.* Violación, abuso, acoso sexual, con menores de edad. En la última década se han descubierto y denunciado en todo el mundo actos de pederastia por parte de integrantes de las jerarquías católicas.
- *Acoso Sexual.* Miradas, piropos obscenos, tocamientos, abrazos impuestos en forma constante sin respetar la negación de la víctima.
- *Mutilación genital femenina (MGF).* Corte y extirpación de los genitales externos de la mujer en forma total (infibulación), o parcial como la clitoridectomía (mutilar el clítoris). Constituye una terrible perversión validada por leyes y religiones misóginas.
- *Pornografía con menores de edad.* Utilización de niñas, niños, adolescentes en diversas poses y actos, para producción de videos, cortometrajes, fotografías, con fines morbosos, de excitación y comercialización.
- *Discriminaciones y agresiones contra las diversidades sexuales.* Actitudes y comportamientos hostiles contra la población lesbiana, homosexual, trans y bisexual (LGTBI).
- *Trata de personas con fines de explotación sexual.* Incluye la captación, traslado y retención por medio del uso de la fuerza, engaño, coacción o abuso de poder para someter a una persona con fines de prostitución, otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados, dentro o fuera del país de origen.
- *Prostitución forzada.* Actividad sexual mediante pagos y beneficios originada generalmente en necesidades económicas de las mujeres. El trabajo sexual por propia voluntad y sin que medien presiones de pobreza, es una opción.
- *Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes.* Incluye la captación, traslado, retención o sometimiento por medio del uso de la fuerza de Niños, Niñas y Adolescentes, con fines de prostitución, otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados”.

- **Desigualdades de Género:** “Diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres en el acceso a recursos tales como la salud, la educación, el trabajo, la participación política, entre otros” (OMS, 2016).
- **Sexo:** “Características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas, sobre cuya base una persona es identificada como mujer u hombre al nacer” (Alianza del Pacífico, 2018)
- **Género:** “Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007).
- **Machismo:** “Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres” (USAID, 2018).
- **Orientación Sexual:** “se refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales románticas asexuales y hacia hombres mujeres o ambos sexos. La orientación sexual también se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad de otros que comparten esas atracciones” (Acosta, 2019). Entre ellos podemos identificar a los gays y las lesbianas a los bisexuales a los transexuales a los cisgeneros, entre otros.
- **Identidad de Género:** “Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona” (USAID,2016).
- **Equidad:** “conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal” (USAID,2016).
- **Discriminación:** “Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007).
- **Estereotipos:** “Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que

son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007).

4. Marco Jurídico

La Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género y Sexual en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca está sustentada en el siguiente marco jurídico el cual contiene normas internacionales, nacionales e institucionales, que resultan indispensables para la atención y prevención de la violencia de género y sexual. En concordancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1978, aprobada por la ley 051 de 1981 del Estado Colombiano.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994, aprobada por la ley 284 de 1981 del Estado Colombiano; los objetivos del desarrollo sostenible donde dos de ellos están dirigidos a transformar condiciones y posesionar a las mujeres algo que debe promoverse: la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 13 y ss, así como el artículo 40 garantiza la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública, la Ley 581 de 2000 crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, y promuevan la participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

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

La Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, el Decreto 4796 de 2011, "Por el cual se reglamentan los artículos 8,9,13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones", señala en su artículo 5 que "(...) se adoptara el Modelo y Protocolo de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia Sexual.

La Política pública del Cauca, Ordenanza 008 de 2011 denominada “por la dignidad de las mujeres en el Cauca”, la cual recoge lo referente a La política pública para la equidad y dignidad de las mujeres desde su diversidad étnica social y cultural con el fin de desarrollar estrategias y acciones para que las mujeres sean sujetas activas en el ejercicio efectivo de sus derechos y en la participación democrática en procesos políticos sociales económicos culturales y ambientales,

El Acuerdo No.014 del 2013 de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca por el cual se aprueba el estatuto profesoral de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

El Acuerdo N° 019 de 2015 PEU por el cual se aprueba la Reforma al Proyecto Educativo Universitario de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

5. Objetivos:

• General:

Proporcionar a estudiantes, profesores y personal administrativo medidas que promuevan la atención y prevención de las violencias basadas en género y la violencia sexual para lograr una universidad libre de violencia y discriminación.

• Específicos:

1. Adelantar procesos de formación desde la perspectiva de género con la comunidad universitaria.
2. Incluir la perspectiva de género de manera transversal a todas las medidas, planes, programas, protocolos, resoluciones y demás actos administrativos y políticas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en todos los niveles.
3. Incorporar a la institución un protocolo para la atención y la prevención de la violencia de género y sexual en la Corporación Autónoma del Cauca.
4. Establecer una ruta para la atención y la prevención de la violencia de género y sexual en la Corporación Autónoma del Cauca.
5. Fomentar y consolidar la producción de conocimiento e investigación en las áreas temáticas relacionadas con la educación superior y la igualdad de género.
6. Implementar estrategias de comunicación, sensibilización y divulgación que transformen las nociones, imaginarios y prácticas de género en la cultura universitaria.
7. Colaborar con los observatorios locales y departamentales relacionados con temáticas referentes a la educación superior y la igualdad de género.

6. Principios Rectores

- **Respeto:** Implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes, en un constante proceso de mejora espiritual y material, para llevar a cabo los procesos institucionales
- **Dignidad humana:** Este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Esto implica la prestación de una atención forjada en respeto y reconocimiento de la dignidad.
- **Prevención:** Se realizarán campañas y actividades orientadas, a promover espacios de sana convivencia y libres de violencia para la comunidad en general.
- **Confidencialidad:** Las personas que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género y violencias sexuales incorporadas en esta política,

- deberán guardar absoluta reserva, para garantizar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales, la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla.
- **Protección:** Cuando la vida, y/o la integridad física y mental de la persona victimizada se encuentren en riesgo inminente, se adoptarán las medidas necesarias para evitar que el riesgo se materialice.
 - **Debido proceso:** Requiere que las autoridades de la Universidad deberán prevenir, tener una atención integral con cobertura suficiente, investigar y sancionar los actos de violencia basadas en género y las violencias sexuales de manera oportuna con imparcialidad y efectividad, teniendo el derecho a ser oídas y atendidas por las diferentes instancias.
 - **Igualdad:** Como lo refiere la Constitución Política de Colombia “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” Se refiere al derecho individual y colectivo inalienable de mujeres y hombres, de recibir el mismo trato y protección por parte de la institución accesible y de calidad, y de promover las mismas oportunidades, responsabilidades, y equidad.
 - **La Autonomía de las Mujeres:** significa “contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas” (Observatorio de Género de América Latina y del Caribe, 2019, p.1)
 - **Derecho a vivir libre de Violencias:** es aquel que tienen las personas a vivir en un ambiente sano sin relaciones que impliquen deterioro al ser humano por hechos violentos ya sea en el ámbito sociales, políticas, económicas y de cualquier índole.
 - **Educación para la no violencia:** se entenderá como aquella orientada con enfoque de género para evitar que las personas sigan centrando su conocimiento en acciones dañinas y poco proactivas las cuales generan desigualdad y discriminación.
7. **Enfoques Metodológico para Atención y Prevención de la Violencia de Género y Sexual**

La política institucional para la atención y prevención de la violencia de género y sexual de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, se abordará desde una perspectiva integral de enfoque de género considerando dentro de sus parámetros el enfoque de derechos humanos, el diferencial, la interculturalidad, el territorial y interseccional teniendo en cuenta las desigualdades de género, clase social, raza, sexo, etnia y sus interacciones.

Este enfoque, permite la comprensión de la diversidad, la diferencia y la pluralidad de la comunidad universitaria y orienta las decisiones institucionales para superar las

desigualdades derivadas de las condiciones de vulnerabilidad, generadas por estos aspectos.

8. Medidas Institucionales

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca promoverá las siguientes medidas:

1. Medidas de Atención:

Son todas aquellas orientadas a:

- a) Recibir atención integral, a través de servicios institucionales con cobertura suficiente, accesible y de calidad,
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal, con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento a la institución,
- c) Ser tratada con reserva de identidad, al recibir la asistencia ya sea médica, legal o asistencia social, respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona, que esté bajo su guarda o custodia,
- d) Recibir orientación para que puedan acceder a servicios médicos y asistencia psicológica,
- e) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo,
- f) Diseñar una ruta y un protocolo de atención de violencia de género y sexual en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca con los enfoques propuestos en esta política
- g) Crear constantemente nuevas medidas de atención que ayuden a cumplir con el objetivo de esta política,
- h) Promover el derecho a la denuncia, ante las autoridades competentes, de las distintas expresiones de la violencia sexista y sexual que ocurran dentro y fuera del campus universitario,
- i) Proporcionar y fomentar programas para los perpetradores de violencia, así como la promoción e investigación de nuevos esfuerzos, en relación con dicho asesoramiento y rehabilitación, para prevenir la recurrencia de tal violencia,
- j) Ejecutar programas de formación para toda la comunidad universitaria que garanticen la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres víctimas de la violencia.

2. Medidas de Prevención

Son aquellas medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género y sexual en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca tales como:

- a) Difundir información sobre la asistencia disponible para mujeres y familias víctimas de violencia,
- b) Realizar diagnósticos sobre situaciones de igualdad y de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales,

- c) Promover la igualdad de género en las instancias de dirección, representación y participación en la vida Universitaria,
- d) Fomentar acciones que eviten la segregación por género, en las actividades de formación, investigación, extensión, prácticas profesionales y laborales,
- e) Adjudicar con enfoque diferencial, los apoyos socioeconómicos, becas, créditos, pasantías nacionales e internacionales, y demás estímulos estudiantiles,
- f) Focalizar, y hacer acompañamiento integral a las estudiantes con mayor vulnerabilidad, para contribuir con su permanencia exitosa en la Universidad,
- g) Brindar igualdad de oportunidades de acceso y ascenso a las mujeres, servidoras de la Universidad,
- h) Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario que las favorezca, a mujeres embarazadas, con personas a cargo, en situación de discapacidad, desplazadas o marginalizadas en razón del género,
- i) Promover la flexibilidad en los horarios académicos y laborales para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente,
- j) Favorecer el reconocimiento igualitario de mujeres y hombres en toda la normatividad universitaria,
- k) Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Universidad, l) Disuadir el uso de estereotipos y significados que reducen a los grupos sociales a unas características específicas,
- m) Elaborar las estadísticas institucionales con enfoque diferencial que incluya la perspectiva de género,
- n) Promover programas que apoyen a los miembros de la comunidad universitaria que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes,
- o) Promover la investigación en estudio de género, de cuidado y áreas relacionadas,
- p) Incluir la perspectiva de género de manera transversal a todas las medidas, planes, programas, protocolos, resoluciones y demás actos administrativos y políticas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en todos los niveles,
- q) Colaborar con los observatorios locales y departamentales que estén relacionados con el objeto de esta política.

3. Medidas de Educación y Cultura:

Son aquellas medidas de reconocimiento cultural como estrategia institucional, para promover la participación activa de los y las integrantes de la comunidad, para participar de la vida universitaria con igualdad de oportunidades. Entre ellas:

- a) Promover cátedras y planes curriculares con perspectiva de género e interseccionalidad,
- b) Sensibilización a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan perjuicios a mujeres y grupos minoritarios,
- c) apoyar las iniciativas de organizaciones de mujeres y organizaciones no gubernamentales en todo el mundo, para crear conciencia sobre el tema de la violencia contra las mujeres y contribuir a su eliminación,

- d) Organizar, apoyar y financiar, campañas de educación y capacitación para crear conciencia sobre la violencia contra las mujeres, como una violación del derecho de las mujeres a disfrutar de sus derechos humanos,
- e) Organizar y financiar campañas de información, y programas educativos y de capacitación, para sensibilizar a niñas, niños y mujeres, y los hombres, sobre los efectos perjudiciales, personales y sociales, de la violencia en la familia, comunidad y sociedad, así como enseñarles a comunicarse sin violencia, y promover la capacitación de las víctimas y potenciales víctimas, para que puedan protegerse y proteger a los demás contra tal violencia,
- f) promover campañas de sensibilización universitaria en relación con las violencias sexistas y sexuales,
- g) Fortalecer estrategias de detección de violencia de género en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca,
- h) Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo,
- i) Elaborar estrategias de apoyo y asesoría para las personas de la comunidad universitaria cuyos derechos sexuales han sido vulnerados.

4. Medidas de Difusión y comunicativas:

- a) Realizar campañas publicitarias para que la comunidad conozca las medidas de atención, las rutas y protocolos diseñados para la comunidad Educativa para la atención y prevención de las violencias de género y violencia sexual,
- b) difundir información para lograr la sensibilización de toda la comunidad universitaria,
- c) difundir las investigaciones, actividades académicas, eventos entre otras, relacionadas con el objeto de la presente política.

5. Otras Medidas:

- a) Promover la vinculación de mujeres y hombres a todas las carreras sin sesgos de género,
- b) Promover la ética del cuidado de sí y de otros, en el ámbito universitario,
- c) Promoción a los derechos sexuales y reproductivos en la comunidad universitaria,
- d) Fomentar y promover el acceso y la permanencia de las mujeres y los grupos sexuales minorizados en la educación superior en la Universidad
- e) Fomentar el acceso de más mujeres a niveles de formación de pregrado y posgrado en la Universidad.

9. Implementación, Seguimiento y Difusión

Para la implementación y el seguimiento se crea el Comité de la Política Institucional para la atención y Prevención de Violencia de Género y Sexual de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, responsable de analizar y conceptuar sobre temas de igualdad de género y formular propuestas sobre los avances y los desafíos en la implementación de la presente política.

Cada final de Semestre deberá remitir a las Dependencias de Rectoría, Vicerrectoría de Investigaciones, al Comité Académico, el Comité de Investigaciones y al Consultorio Jurídico su informe.

El comité de la política estará conformado por personas expertas en los temas objeto de la política designados por el Rector.

Sin embargo, se sugiere que el comité esté integrado por personas de la comunidad Universitaria y un invitado externo que maneje asuntos de género como asesor de la siguiente manera:

1. El Rector o/y Representante Legal
2. Un(a) miembro del Semillero para la Formación en Derechos Humanos y Género
3. Un(a) persona del departamento de bienestar universitario.
4. Un(a) profesor(a) elegida por la comunidad profesoral experto en asuntos de género.
5. Un(a) representante del Consultorio Jurídico experto en asuntos de género.
6. Un(a) representante de comunicaciones experto en los asuntos de género.
7. Invitadas: Una representante de la Mesa Departamental de Mujeres.

Este comité contará con una Secretaría ejercida por uno (01) de sus integrantes designado por el Rector y/o Representante Legal de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

Los(as) miembros del Comité serán elegidos por un período de un (01) año contado desde la fecha de la elección siempre y cuando mantengan la calidad de estudiante, servidor administrativo o de profesor.

La División de Talento Humano y Bienestar Institucional será la unidad encargada de hacer seguimiento, citar a reuniones y demás actividades para implementar la presente política. Además, fijará las funciones del Comité y someterá a aprobación el proyecto de presupuesto de la vigencia las partidas necesarias para la implementación de la presente política.

El Comité estará encargado de crear un plan anual de trabajo para poder ejecutar la política institucional y definirá los productos específicos que se obtendrán para evidenciar los avances en esta temática.

Para el proceso de difusión, será el departamento de comunicaciones con experticia en asuntos de género, el encargado de establecer la estrategia apropiada para lograr el objetivo de la política institucional. Esta dependencia pedirá información a la División de Talento Humano y Bienestar Institucional para poder construir el contenido sujeto a divulgación.

ARTÍCULO SEGUNDO: La División de Talento Humano y Bienestar Institucional debe presentar un Plan Anual de Implementación de la presente política y sistematizar la información para el seguimiento correspondiente.

PARÁGRAFO: El Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basado en la Política Institucional para la Prevención y Atención de Víctimas de

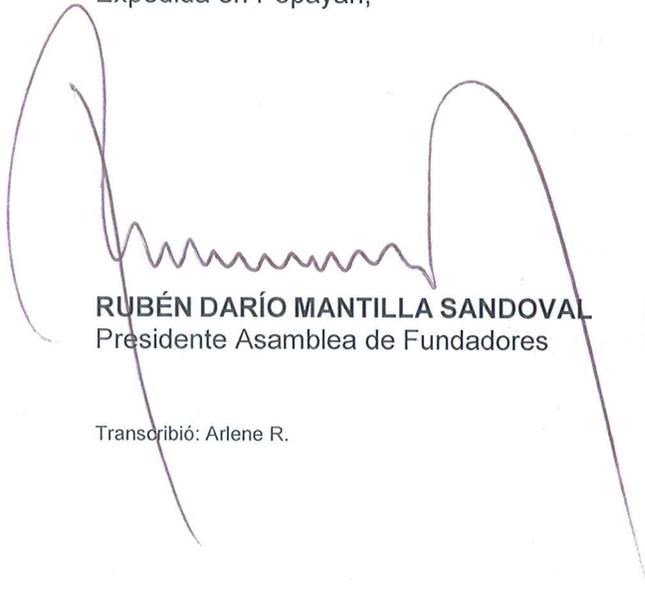
Violencia de Género y Sexual de La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, se encuentra contenido en el documento que se anexa al presente Acuerdo y hace parte de él.

ARTÍCULO TERCERO: Remitir copia del presente Acuerdo a la Rectoría, Dirección General Administrativa, Vicerrectorías, Decanaturas, División de Talento Humano y Bienestar Institucional para que expidan o presenten los proyectos de las normas reglamentarias y cronogramas tendientes a garantizar la efectiva implementación de la decisión tomada.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Popayán,



RUBÉN DARÍO MANTILLA SANDOVAL
Presidente Asamblea de Fundadores



EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA
Secretario Asamblea de Fundadores

Transcribió: Arlene R.

