

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

El Rector de la Universidad del Quindío, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por la ley 30 de 1992, Ley 1257 del 2008, Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 proferida por el Ministerio de Educación Nacional, y los Acuerdos del Consejo Superior números 005 del 28 de febrero del año 2005 y 133 del 14 de junio de 2022 y,

### CONSIDERANDO:

- A)** Que, la Constitución Política de Colombia, establece en los siguientes artículos: Artículo 13: "Derecho a la igualdad, el enfoque diferencial se enmarca en una perspectiva de derechos humanos y es la base para la construcción de modelos educativos sin exclusiones, que den respuesta a las distintas necesidades eliminando las barreras físicas, pedagógicas y actitudinales, y donde la diversidad es entendida como un elemento enriquecedor". Que en el artículo 15: "Derecho a la intimidad", Artículo 16: "Derecho al libre desarrollo de la personalidad, se ratifican el respeto los derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la honra, la salud y la libertad sexual.
- B)** Que, a través de la Ley 51 de 1981 el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980 y en la misma se comprometió a tomar todas las medidas apropiadas para "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas discriminatorias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres"
- C)** Que, mediante la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Pará", en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros. Los Estados partes de la Convención, condenan todas las formas de violencia

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

contra la mujer y convienen en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

- D) Que, la Ley 1257 del 2008, considera las violencias de género como una violación a los derechos humanos y reconoce la autonomía y la libertad de las mujeres para tomar sus decisiones.
- E) Que el artículo 6 del Decreto 4798 de 2011, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008 "Por el 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" establece que Ministerio de Educación Nacional, promoverá especialmente a través de los Programas de fomento, que las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía, generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, en la prevención de violencias contra las mujeres, en incluir mecanismos a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y que a través de sus Centros de Investigación se adelanten líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.
- F) Que la Corte Constitucional en Sentencia T-426 de 2021 señalo que "Se tienen que plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan su función de ser espacios seguros, máxime cuando las Universidades Públicas están sujetas, con mayor razón, al cumplimiento de las obligaciones estatales en el marco de los compromisos nacionales e internacionales en la prevención y sanción de todas las formas de la violencia de género.
- G) Que la Corte Constitucional en Sentencia T-061 de 2022, exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que eleve a norma nacional la exigencia para que todas la universidades públicas y privadas, cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.
- H) Que el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución No.014466 del 25 de julio de 2022 "Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en 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"

- I) Que, el artículo 38, del Acuerdo del Consejo Superior No.005 de 2005 "Por medio del cual se expide el Estatuto General de la Universidad del Quindío, establece como funciones del Rector; "1) Cumplir y hacer cumplir las normas legales, los estatutos, los reglamentos de la universidad y las decisiones del Consejo Superior y Consejo Académico. 10) Adoptar los procedimientos apropiados de planeación, organización, dirección, ejecución, evaluación y control de las actividades de la institución, en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional. 32) Las que sean delegadas por el Consejo Superior o Académico."
- J) Que la Universidad del Quindío, establece, a través de sus políticas institucionales (Proyecto Educativo Uniquindiano **PEU** y Política Académico Curricular **PAC**), el concepto valorativo fundamental referente al agente en lo colectivo: a sus grados de libertad, a su diferencia, a su diversidad y pluralidad, al respeto y cuidado de su individualidad, a la sinergia de sus intereses individuales, colectivos y de terceros, al respeto por los derechos humanos y al rechazo de todo tipo de violencias y discriminación basados en género.
- K) Que la Universidad, definida desde tres ejes: pertinente, creativa e **integradora** y principalmente desde el último, establece que "concebir una institución de Educación Superior **Integradora**, conlleva a definirla como una institución de diversidad, con identidad, calidad de vida y cohesión social. Así, la Universidad del Quindío expresa su carácter integrador en ser abierta, participativa, aglutinadora, conciliadora, solidaria, diversa, respetuosa con el otro y democrática" (PEU: 2016).
- L) Que de conformidad con lo precedente, en especial lo señalado en la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 proferida por el Ministerio de Educación Nacional, se debe adoptar en la Universidad del Quindío, los protocolos en los que se incorporen los lineamientos de prevención, Detección y Atención de Violencias de cualquier tipo de discriminación basada en género, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

M) Que por lo anteriormente expuesto el Rector de la Universidad del Quindío,

### RESUELVE

**ARTÍCULO 1 : OBJETO:** Establecer y adoptar el protocolo para la Prevención, Detección y Atención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad del Quindío, para la adopción de medidas para prevenir las violencias y discriminación basadas en género y la definición de la ruta de atención, a través de la cual se buscará la restitución y reconocimiento de los derechos de los estudiantes, profesores, administrativos, comunidad en general.

**ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN Y FINALIDAD:** El protocolo es un lineamiento orientador para la prevención, detección y atención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, que permite el abordaje integral de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en razón y con ocasión de las funciones misionales y de apoyo que desarrolla la Universidad del Quindío.

**ARTÍCULO 3: ALCANCE:** El alcance del presente protocolo esta orientado a la generación de disposiciones, acciones, instrumentos, rutas y estrategias tendientes a la prevención, detección y atención de violencias de género.

**ARTÍCULO 4: DEFINICIONES** Para la puesta en marcha del presente protocolo, se han de tener en cuenta las siguientes definiciones debido a las diferentes de manifestaciones de Violencias que se pueden presentar en la sociedad.

**VIOLENCIA DE GÉNERO** Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual. Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cual se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia doméstica o familiar (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales),

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...).

#### **TIPOS DE VIOLENCIAS:**

**Violencia Psicológica** Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

**Violencia Emocional:** Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

**Violencia Física:** Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.

**Violencia Patrimonial:** Acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.

**Violencia Económica:** Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

**Violencia Sexual:** Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

Las violencias basadas en género y las violencias sexuales vulneran los derechos humanos, afectan la dignidad de las personas y causan o son susceptibles de causar daño o sufrimiento físico, psicológico y patrimonial.

## RESOLUCIÓN No. 10701

24 FNE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

**Violencia en línea o digital:** La violencia en línea o digital contra las mujeres es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo.

La violencia en línea puede incluir:

**Ciberacoso:** Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.

**Sexteo o sexting:** Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

**Doxing:** Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.

**ANDROCENTRISMO** Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

**MACHISMO** Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

**MALTRATO DE MUJERES** Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. Como sabemos, en algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

**SEXISMO** Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

**CONCIENCIA DE GÉNERO** Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

**AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

**BRECHAS DE GÉNERO** En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA** Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA** Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA** Fórmula mediante la cual se busca garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

**ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (o MAINSTREAMING o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género)** Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

**EQUIDAD DE GÉNERO** El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

**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. Se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

**IGUALDAD DE GÉNERO** Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales.

**ROL O PAPEL DE GÉNERO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.** Se refiere a la conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como "trabajo reproductivo". Por su parte, los varones tienen asignado el "rol productivo", papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" del núcleo familiar.

**ARTÍCULO 5 : PRINCIPIOS:** A continuación, se citan los principios que desde la Universidad del Quindío buscan orientar el presente Protocolo:

**Supremacía Constitucional:** En la construcción, implementación y aplicación de este protocolo se tienen en cuenta la Constitución Política de Colombia de 1991, los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.

**Dignidad Humana:** Este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban la atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.

## RESOLUCIÓN No. 10701

24 FNE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

**Igualdad real y efectiva (No discriminación):** Consiste en aplicar la ley según las diferencias inherentes a cada ser humano. Dentro de la aplicación de este protocolo desde la Universidad del Quindío, se deben promover medidas y proteger los derechos de las personas discriminadas, marginadas, violentadas.

**Prevención:** Entendida como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia y una sana convivencia al interior de la Universidad del Quindío.

**Atención integral:** A través de la aplicabilidad de este protocolo se atenderán a las víctimas en su dimensión psicológica, social, legal y/o física; con acciones encaminadas hacia la prevención, información, orientación, estabilización y protección.

**Accesibilidad:** La atención que se garantiza a través de este protocolo debe estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.

**Confidencialidad:** Las instancias de la universidad del Quindío que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género y discriminación, deben guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona afectada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.

**Debida diligencia:** Está relacionada con la responsabilidad que tiene la universidad frente a la realización de acciones de prevención de violencias y discriminación basadas en género, además de la detección, atención que se puedan presentar al interior de la institución. El desarrollo de las acciones y /o estrategias desde la intervención deberán ser abordadas desde la independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas afectadas.

**Corresponsabilidad:** Los miembros de la comunidad académica, así como la institución en si misma debe garantizar el respeto por los derechos y contribuir a la eliminación de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género.

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

**Protección:** Cuando en la aplicación de la ruta de atención en casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género se evidencie algún riesgo de que la persona afectada puede volver a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Universidad adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.

**Coordinación:** Implica que desde las dependencias de la Universidad del Quindío se debe conocer este protocolo y su ruta frente al qué hacer ante hechos de violencias y cualquier tipo de discriminación basados en género, esto con el fin de brindar una atención integral a estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general, que puedan llegar a ser Víctimas de estos hechos.

**ARTICULO 6 : IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO:** Desde la Alta dirección se garantizará el cumplimiento de los objetivos y aplicación del presente protocolo mediante la articulación de responsabilidades dentro de los procesos misionales y de apoyo, a cargo de las vicerrectorías (Administrativa, Académica, de Investigación y de Extensión y Desarrollo Social) así como sus dependencias, unidades, facultades y programas académicos.

Desde la dirección de Bienestar Institucional se brindará el acompañamiento integral para la implementación, aplicabilidad del protocolo y su ruta de atención para la Prevención, Detección y Atención de las violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género.

Para la implementación del Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencias o Cualquier tipo de discriminación basadas en género se asignarán los recursos necesarios en aspectos humanos, tecnológicos y económicos para el cumplimiento de las metas establecidas en el Proyecto de Inversión de Bienestar Institucional - programa de Diversidad e Inclusión.

**ARTÍCULO 7: OBJETIVO GENERAL:** Implementar el Protocolo y su ruta de atención para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y toda forma de discriminación basadas en género para estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general adscritos a la Universidad del Quindío.

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

#### **ARTICULO 8: OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1-Generar un diagnóstico inicial, que deberá ser actualizado periódicamente y que permitirá conocer la situación general a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en Género al interior de la Universidad del Quindío.

2- Dar a conocer ante las instancias universitarias el protocolo y su ruta de atención para la Prevención, Detección y atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género.

3- Promover campañas de concientización, sensibilización y capacitación sobre el tema, dirigidas a integrantes de la comunidad universitaria.

4- Aplicar la ruta de atención en las diferentes situaciones y escenarios en los cuales se configure la vulneración de derechos relacionados con géneros y diversidades (académicas, deportivas, investigativas, administrativas, familiares, emocionales) de los diferentes integrantes de la comunidad académica, con base en los recursos existentes al interior de la universidad.

5- Cuantificar de manera semestral los casos de Violencia y cualquier tipo de discriminación basadas en género identificados al interior de la universidad del Quindío desde la dirección de Bienestar Institucional

6- Ejecutar un plan de trabajo semestral con actividades que apunten a la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género

**ARTÍCULO 9: AMBITO DE APLICACIÓN:** El presente protocolo está dirigido para quienes hacen parte de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores y administrativos), así como también para aquellos que realizan prestación de servicios a la Universidad del Quindío a través de las distintas modalidades de contratación, o son foráneos a la institución, pero demandan algún servicio de esta (comunidad en general).

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

La Ruta de Atención diseñada inmersa en este protocolo debe ser activada cuando se presenten conductas de violencia o cualquier tipo de discriminación basadas en género en cualquiera de las instalaciones de la Universidad y en aquellos espacios designados para realizar actividades institucionales o donde se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de la misma.

Se aplica también cuando la conducta se manifieste en espacios virtuales o ajenos a la Universidad, siempre que la persona afectada pertenezca a la comunidad Uniquindiana.

Igualmente aplica para personas particulares que sufran algún tipo de violencia basada en género o cualquier tipo de discriminación, mientras se encuentren en las instalaciones de la Universidad del Quindío.

**ARTÍCULO 10: DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS** (Estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general).

En la atención de los casos de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género, la persona afectada tiene el derecho a:

- 1. Recibir información** completa y veraz acerca de la ruta de atención, de sus derechos y del proceso de acompañamiento y seguimiento desde las instancias disciplinarias de la Universidad del Quindío frente a cualquier situación de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en Género.
- 2. Recibir atención integral** a través de la dirección de Bienestar Institucional, según sea su vinculación con la Universidad del Quindío.
- 3. Ser tratado/a con reserva** de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de las personas involucradas en las situaciones de Violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género.
- 4. A decidir voluntariamente** frente a interponer un procedimiento disciplinario en contra de la persona agresora y si permite el acompañamiento desde la dirección de bienestar institucional para la garantía de un adecuado proceso de salud mental y salud integral.

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

5. A Ser identificada/o con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos.

---

**ARTÍCULO 11: ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL** En atención al acompañamiento integral a la persona afectada (estudiantes, profesores, administrativos, comunidad en general) se deberá garantizar desde la dirección de Bienestar Institucional:

**Acompañamiento y Orientación psicosocial:** en lo relacionado a la garantía de primeros auxilios psicológicos, primera escucha, fortalecimiento en derechos a través de equipo Multidisciplinario desde las áreas de salud mental y salud integral al interior de Bienestar Institucional

**Acompañamiento jurídico:** brindar información frente a la ruta interna desde la Universidad del Quindío enmarcada en el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias o cualquier tipo de discriminación y ruta externa que sea aplicable según sea el caso desde la garantía de derechos y acciones jurídicas procedentes y siempre y cuando la persona afectada requiera el acompañamiento de forma voluntaria.

**Suministro de información,** pertinente a prácticas de autoprotección encaminadas a disminuir los riesgos emocionales y físicos en los que puede estar la persona afectada.

**Remisión** los casos presentados deberán ser remitidos a las instancias disciplinarias y académicas competentes de la Universidad del Quindío; cuando la persona afectada (estudiantes, profesores, administrativos, comunidad en general) no acepte la aplicación de medidas alternativas pedagógicas o éstas no sean procedentes para el tipo de caso.

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

Desde la dirección de Bienestar Institucional y en su función de acompañamiento integral se deberá adjuntar a la remisión hacia las instancias disciplinarias y académicas el soporte del testimonio aportado por la persona afectada a los profesionales realizan la atención desde el componente psicosocial.

**Seguimiento** Desde la dirección de Bienestar Institucional se apoyará el seguimiento a las situaciones de Violencias y cualquier tipo de discriminación basados en género así mismo se tendrá en cuenta el levantamiento de un informe semestral sobre los casos identificados y el plan de trabajo ejecutado con las acciones de prevención, detección y atención desarrolladas y las respectivas recomendaciones para la aplicación en la siguiente vigencia.

**ARTÍCULO 12: RUTA DE ATENCIÓN** En el momento en que se identifique o se dé a conocer una situación relacionada con Violencia o cualquier tipo de discriminación basadas en género (estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general) se procederá a la aplicación del protocolo definido en los artículos tercero y décimo definidos de esta resolución, se activará la ruta de atención definida con el fin de brindar una atención integral y diferenciada a la persona afectada, procurando siempre su protección y rechazo a la violencia o cualquier tipo de discriminación desde la parte disciplinaria de la Universidad o si es el caso desde el direccionamiento legal externo al cual quiera acceder voluntariamente la persona afectada.

Una vez se detecte o se dé a conocer una situación relacionada con violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género, se activará la ruta de atención definida en este protocolo con el objetivo de brindar atención integral y diferenciada a la persona afectada (estudiantes, profesores, administrativos, comunidad en general) garantizando su protección y la no aceptación de la violencia y discriminación.

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

Las situaciones de violencia o cualquier tipo de discriminación pueden presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos.

La comunidad educativa en general remitida desde los diferentes estamentos universitarios por situaciones de violencia o discriminación basadas en género se les deberá garantizar de acuerdo con sus necesidades presentadas los siguientes pasos que complementan la Ruta de Atención:

#### **1-Identificación de la situación - atención Inmediata**

- La persona que sufra una situación de violencia o cualquier tipo de discriminación basadas en género o que por el contrario la identifique, puede acercarse a la dirección de Bienestar Institucional y contactarse con unos de los profesionales que realizan el acompañamiento en estos casos para recibir la orientación correspondiente
- Si la situación ocurre en predios universitarios y se presenta riesgo latente, inminente que afecte de manera inmediata la integridad física o psicológica de la persona afectada y se que requiere atención inmediata, se deberá activar el sistema de emergencia de la Universidad del Quindío a través del área correspondiente
- Si la situación de Violencia o cualquier tipo de Discriminación se presenta en cualquier dependencia de la Universidad, la ruta establece que se debe remitir inmediatamente la situación con la respectiva confidencialidad a la dirección de Bienestar Institucional.

#### **2- Acompañamiento y Orientación Psicosocial**

- Si la persona afectada (estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general) refiere afectaciones en su salud física o psicológica, desde la dirección de Bienestar Institucional se hará la respectiva remisión a la valoración por salud integral sea dentro de la misma universidad o activación de ruta externa con el sector salud IPS-EPS.
- A la persona afectada se le debe garantizar apoyo básico: primeros auxilios psicológicos y estabilización desde el componente de Salud Mental adscrito a Bienestar institucional, se procede también a realizar acompañamiento y seguimiento al caso a través de los profesionales en salud mental y salud integral (psicólogo, trabajador social, profesional en salud, profesionales de apoyo en acciones pedagógicas)

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

-En caso de que la situación de violencia o cualquier tipo de discriminación requiera de activar ruta de alerta a la policía y autoridades judiciales desde la dirección de Bienestar Institucional se brindarán las orientaciones necesarias a la persona victimizada.

### **3-Acciones pedagógicas**

Consisten en el acompañamiento integral desde la dirección de Bienestar Institucional a través de espacios de intervención pedagógica a fin de promover en los estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general actitudes para el diálogo, para la reflexión respecto de los hechos de violencia o cualquier tipo de discriminación basados en género apuntando a la transformación de imaginarios y estereotipos de género, con el fin de generar compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia, la discriminación y la no repetición.

**Parágrafo.** El desarrollo del proceso alternativo pedagógico al que se refiere este artículo se ciñe al contexto universitario específicamente.

**Parágrafo.** Los profesionales designados desde la dirección de Bienestar Institucional como ejecutores del proceso alternativo pedagógico deben tener conocimiento en mecanismos de resolución de conflictos, temas de género, discriminación, enfoque biopsicosocial, enfoque diferencial, derechos humanos, tipos de violencias, y contar con un alto sentido de empatía.

-A través de este espacio se busca desarrollar acciones pedagógicas desde la dirección de Bienestar institucional orientado hacia el diálogo, la reflexión respecto de las situaciones de Violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género de las cuales podrán participar los estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general, su aplicación será en las aulas a través de la información, educación y comunicación IEC, articulados con las diferentes dependencias de la Universidad, facultades, directores de programas, la metodología propuesta es desde lo lúdico, lo vivencial, lo pedagógico.

-Con el desarrollo de las acciones pedagógicas para y con la comunidad Uniquindiana se busca llegar a la transformación de imaginarios y estereotipos de género, comprometernos

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

a través de esta estrategia con la reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición de situaciones de Violencias y o cualquier tipo de discriminación basadas en género.

-Los profesionales encargados de desarrollar estas acciones pedagógicas dentro de la comunidad universitaria y foráneos que sean afectados por situaciones de violencias o discriminación basadas en género al interior de la Universidad del Quindío deben estar capacitados en temas de resolución de conflictos, temas de género y violencias, habilidades sociales y manejar actitudes de prudencia, respeto y sensibilidad.

#### **4.Remisión -Proceso disciplinario**

-En las situaciones de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género, si el agresor hace parte de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, administrativos) la situación debe ser puesta en conocimiento de la dependencia disciplinaria competente de la Universidad del Quindío, remitida desde la dirección de Bienestar Institucional bajo el marco de la confidencialidad y aportando el testimonio de la persona afectada y a través del canal establecido para la remisión de estas situaciones. (Activación de Ruta de Atención)

-Si se presenta ante la dirección de Bienestar Institucional una queja de una situación de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género de forma anónima, está podrá ser atendida si refiere hechos concretos, con posible ocurrencia, con autor determinado de forma que sea posible activar la Ruta de Atención.

-Se plantea la no actuación desde la dirección de Bienestar Institucional en la activación de la Ruta de Atención ante una información o queja que refiera información inconcreta, difusa, sin coherencia.

Desde la dirección de Bienestar Institucional y en su función de acompañamiento integral se deberá adjuntar a la remisión hacia las instancias disciplinarias y académicas el soporte del testimonio aportado por la persona afectada a los profesionales realizan la atención desde el compo

nente psicosocial.

#### **5.Acciones de Acompañamiento -Seguimiento**

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

los casos de Violencias o cualquier tipo de discriminación basados en género atendidos por las instancias de la Universidad del Quindío en el marco de la ruta establecida en el presente Protocolo, serán objeto de acompañamiento integral y seguimiento por parte de la dirección de Bienestar institucional, desde donde se verificarán las acciones llevadas a cabo para la restitución de los derechos de la persona afectada y la situación actual. El proceso de seguimiento se realizará en la duración del semestre académico contados a partir de la activación de la ruta de atención interna y culminará al recibir información acerca de la decisión final frente al caso brindada desde la dependencia disciplinaria de la Universidad del Quindío. Casos identificados, casos atendidos,

-Toda situación de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género atendido desde la dirección de Bienestar Institucional de la Universidad del Quindío en el marco de la Ruta de Atención inmersa en este protocolo, debe contar con un proceso de acompañamiento y seguimiento a fin de poder verificar la gestión realizada, la restitución de los derechos de la persona afectada( estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general) y la presentación de la situación actual del caso.

**ARTÍCULO 13: ATENCIÓN DE CASOS** para el abordaje a situaciones de Violencia o discriminación basadas en género será procedente que la persona afectada (estudiante, profesores, administrativos y comunidad en general) manifieste su voluntad de buscar el acompañamiento frente a la activación de la ruta de atención interna.

**Parágrafo:** La persona afectada puede desistir en cualquier momento del proceso de activación de la ruta interna y externa. y se debe garantizar su derecho a no enfrentar procesos de confrontación con la persona agresora.

**Parágrafo:** No se podrá divulgar información que menoscabe la dignidad de la persona afectada (estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general) o donde se vulnere su intimidad, los datos deben permanecer en reserva y bajo ninguna circunstancia

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

podrán ser revelados al presunto agresor. Se debe respetar el carácter clasificado de los datos privados de la persona agresora y garantizarle el debido proceso.

#### **ARTÍCULO 14: MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

En cualquier momento de la activación de la Ruta de Atención en la que se logre evidenciar que la integridad física y mental de la persona victimizada se encuentra en riesgo, la dependencia de Bienestar Institucional desde su acompañamiento integral deberá activar las redes de apoyo a nivel interno y externo con los que cuenta la universidad para estos casos. Se deben valorar los riesgos y procurar la protección de la persona victimizada y el agresor.

**ARTÍCULO 15: FORANEOS (TODES EN GENERAL)** en el caso de que una persona externa a la Universidad del Quindío sea víctima de violencia o cualquier tipo de discriminación basadas en género, se deberá garantizar una atención primaria y de emergencia a través de las áreas de Salud Mental y Salud Integral de la dirección de Bienestar Institucional o de quien haga sus veces dentro de la universidad.

En caso de que no se cuente con los mecanismos para brindar esta atención en forma directa, deberá articularse con redes locales., una vez superada la situación de emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

**Parágrafo:** En caso de que se trate de conductas delictivas no querellables, se deberá alertar a las autoridades policiales y judiciales competentes.

Desde el acompañamiento integral brindado a través de la dirección de Bienestar Institucional se debe tramitar que la persona afectada reciba primeros auxilios psicológicos, orientación e información referente a prácticas de autoprotección, restitución de derechos e información que le permita acceder a la ruta de atención externa en caso de ser activada.

#### **ARTÍCULO 16: RUTAS EXTERNAS DE ATENCIÓN**

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

El acompañamiento integral que se brinda a través de la dirección de Bienestar Institucional de la Universidad del Quindío en situaciones de Violencias o cualquier tipo de Discriminación basadas en género no excluye ni sustituye el papel que corresponde a las entidades competentes externas.

En caso de que la Universidad no posea los medios para brindar la atención que se dispone en la ruta, la dirección de Bienestar Institucional deberá articularse con entidades u organizaciones locales, a las cuales se direccionará el caso con el objetivo de que la persona afectada pueda recibir una atención integral oportuna, reparadora y dignificante.

#### **ARTÍCULO 17: FORMACIÓN A RESPONSABLES DE LA ATENCIÓN A SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO**

Los profesionales que realizan acompañamiento y atención en situaciones de Violencia o cualquier tipo de discriminación basadas en género desde la dirección de Bienestar Institucional deben recibir de manera constante procesos de información, educación y comunicación IEC en temas relacionados con Violencias, tipos de violencias, género, discriminación, interseccionalidad, acciones afirmativas, enfoque psicosocial, diferencial, resolución de conflictos, habilidades autoprotectoras. Los procesos de IEC para los responsables de la atención desde Salud Mental y Salud Integral serán coordinados desde la dirección de Bienestar Institucional apoyado en formadores con experiencia en las temáticas anteriores.

#### **ARTÍCULO 18: REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO**

Desde la dirección de Bienestar Institucional en sus bases de datos o sistemas de información o de gestión se debe guardar con la debida confidencialidad (Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012) los registros de los casos de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género, se debe aplicar una encuesta de

RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.**

caracterización a la persona afectada , donde se cuente con las siguientes variables : sexo, género, orientación sexual, vinculación con la Universidad, edad, estrato socioeconómico, enfoque diferencial étnico , enfoque diferencial general ( persona con discapacidad, OSIGD- LGTBI, campesinos, migrantes, niños, niñas, adolescentes, personas mayores, víctima del conflicto armado , persona en proceso de reincorporación .

La siguiente información es importante para el proceso de acompañamiento, a fin de identificar factores protectores desde el contexto propio de la persona afectada.

**Parágrafo:** Esta información debe ser guardada con la confidencialidad que amerita cada caso, es de uso exclusivo para generar acciones de Prevención, Detección, atención desde la dirección de Bienestar Institucional y con fines académicos desde procesos investigativos.

#### **ARTÍCULO 19: REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO**

Desde la dirección de Bienestar Institucional se realizará el correspondiente seguimiento a la puesta en marcha del protocolo dispuesto en esta resolución. Para su actualización periódicamente(cada año) se realizará un diagnóstico inicial desarrollado con estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general, la cual arrojará insumos para actualizar el protocolo y si es necesario hacer mejoras en la ruta de atención contenida en el mismo.

Anexo se tendrá en cuenta la aplicación de 2 instrumentos básicos para captura de información brindada por los estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general acerca de las Violencias o cualquier tipo de Discriminación basadas en género, como son las encuestas de Presaberes y Descriptivas las cuales arrojan información sumamente importante para la ejecución de actividades de prevención, detección, atención plasmadas a través del Plan de acción y que serán desarrolladas cada semestre por facultades.



RESOLUCIÓN No. 10701

24 ENE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

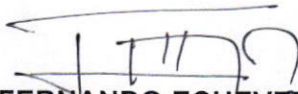
ARTÍCULO 20: PLAN DE TRABAJO.

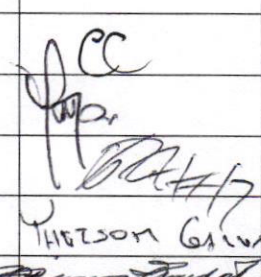
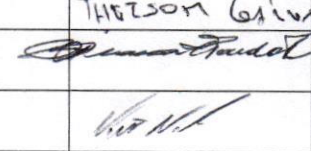
Intégrese al presente acto administrativo, Plan de Trabajo, en el cual se desarrollará las acciones tendientes a la prevención, detección, y atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basadas en género.

ARTÍCULO 21: VIGENCIA Y DEROGATORIA: El contenido del presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

24 ENE 2023

  
JOSE FERNANDO ECHEVERRY MURILLO  
-Rector-

NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
PROYECTÓ Y ELABORÓ	Claudia Rocio Castaño Camargo – Contratista Dirección de Bienestar	
	Jessica Flórez – Profesional Universitario	
	Breiner Andrés Zaraza	
	Jeison Galeano Carabalí	
REVISÓ	Diana Lorena Pardo Ruiz – Profesional especializada Oficina Jurídica.	
	Víctor Alfonso Vélez Muñoz – jefe Oficina Asesora Jurídica.	
APROBÓ	José Fernando Echeverry Murillo - Rector	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes, encontrándolo ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Rector de la institución.		



## **PLAN DE TRABAJO- INDICADORES – METAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO.**

La desigualdad entre mujeres y hombres es una realidad que se da en diversos sectores de nuestra sociedad y se puede presentar en cualquier ambiente, incluyendo para este protocolo en la esfera universitaria y ser vivenciada por estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general.

La realidad de violencia y discriminación que pueden vivir mujeres y hombres en cualquier espacio de interacción nos exige la realización de acciones de Prevención, detección y atención que fomenten la igualdad.

Debido a lo anterior desde la dirección de Bienestar Institucional se implementa el Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género, el cual plantea unas acciones a desarrollar mediante un plan de trabajo, indicadores y metas con perspectiva de Género que permitan conocer el impacto en estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general desde las acciones de prevención, detección y atención desarrolladas a través del Plan de trabajo sustentado en el presente protocolo.

## PLAN DE TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

ACCIONES	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	LUGAR	FECHA	RESPONSABLE
Acciones de detección de riesgos.	Diagnostico social situación	Cartografía Social	Facultades y zonas administrativas	Febrero a Junio 2023	Profesionales Bienestar Institucional
Acciones de detección de riesgos.	Recolección de Información	Aplicación de encuestas de Pre-saberes y descriptivas	Facultades y zonas administrativas	Febrero a Junio 2023	Profesionales Bienestar Institucional
Acciones de prevención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Estrategia de difusión.</li> <li>•Estrategia de sensibilización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Dar a conocer el protocolo</li> <li>•Ruta de atención interna y externa</li> <li>•Conmemoraciones especiales</li> <li>•Encuentros artísticos</li> <li>•Utilización de medios de Comunicación</li> <li>•Realización de Campañas</li> </ul>	Facultades y zonas administrativas	Abril a Junio 2023	Profesionales Bienestar Institucional
Acciones de sensibilización.	Información de educación, comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Talleres</li> <li>•Cursos</li> <li>•Conversatorios</li> </ul>	Facultades y zonas administrativas	Febrero a Noviembre 2023	Profesionales Bienestar Institucional
Acciones de atención.	Garantías de derechos.	Activar ruta de atención.	Facultades y zonas administrativas	Febrero a Noviembre 2023	Profesionales Bienestar Institucional



El presente Plan de trabajo está orientado a desarrollar acciones durante el año 2023 que apuntan a la prevención, detección y atenciones de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género.

## INDICADORES

Estos indicadores a tener en cuenta para la medición del impacto de violencias y cualquier tipo de discriminación en la Universidad del Quindío serán evaluados al paso que se vaya realizando el trabajo con las facultades, programas y teniendo en cuenta la muestra participante de estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general (foráneos) por cada semestre:

No	%	indicador	Periodicidad de la Medición
1	%	# <b>Casos reportados</b> de Violencia y Discriminación basados en género en población universitaria	Semestral
2	%	# <b>Acompañamientos y orientación psicosocial</b> brindada a población universitaria.	Semestral
3	%	# <b>Activaciones de la ruta de Atención</b> en violencia y discriminación basadas en género para la población universitaria.	Semestral
4	%	# <b>Acciones de actividades de información, educación, comunicación</b> con población universitaria	Semestral

## METAS

La Universidad del Quindío, desde la dirección de Bienestar Institucional y mediante la implementación del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación apunta para la vigencia 2023 a:



**1-Realizar prevención** de las Violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género a través de acciones pedagógicas a desarrollar con estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general (foráneos).

**2- Diagnosticar e identificar** las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género a través instrumentos de aplicación como diagnostico social, encuestas de presaberes y descriptiva con estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general (foráneos).

**3- Institucionalizar y dar a conocer** el protocolo y su ruta de atención para la Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género a estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general (foráneos)

**4- Trabajar articuladamente** desde la dirección de Bienestar Institucional y las demás dependencias de la Universidad del Quindío para a eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación contra estudiantes, profesores, administrativos, comunidad en general (foráneos) así como fomentar el acceso igualitario a la educación.

**5- Medir el impacto** de las violencias y cualquier tipo de discriminación al interior de la Universidad del Quindío en estudiantes, profesores, administrativos, comunidad en general (foráneos) y realizar acciones de mejoramiento encaminadas hacia la prevención.

YHEISON GALEANO CARABALI  
**YHEISON GALEANO CARABALI**  
 DIRECTOR BIENESTAR INSTITUCIONAL  
 UNIVERSIDAD DEL QUINDIO