

UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

- UDI -

(15 de noviembre de 2022)

“Por el cual se adopta el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad de Investigación y Desarrollo – UDI” basada en la Resolución No. 014466 del 25 de Julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional”.



Presidente

Dr. JAIRO CASTRO CASTRO

Rector

JAIRO AUGUSTO CASTRO CASTRO

Secretario General

WILSON REY PEDROZA

Vicerrectora General

MARTHA LENNIS CASTRO CASTRO

Vicerrector Académica

NÉSTOR GUILLERMO RODRÍGUEZ SUÁREZ

Vicerrector Administrativo y Financiero

JUAN CARLOS YEPES PATIÑO

Directora de Bienestar Universitario

MARTHA CASTRO DE CASTRO

Director de la Oficina de Autoevaluación, Registro Calificado y Acreditación

JULIAN MAURICIO CARDONA MONTOYA

Director de la Oficina de Desarrollo Académico y Pedagógico

CÉSAR HUMBERTO RODRÍGUEZ CASTRO

Equipo de Trabajo

YERALDIN RIOS CORREDOR

SOCORRO ASTRID PORTILLA CASTELLANOS

© UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO - UDI

Calle 9 N° 23-55 www.udi.edu.co

Bucaramanga, Santander

2022

UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

- UDI -

(15 de noviembre de 2022)

“Por el cual se adopta el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad de Investigación y Desarrollo – UDI” basada en la Resolución No. 014466 del 25 de Julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional”.

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Investigación y Desarrollo UDI a continuación presenta el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, acogiendo a los lineamientos presentados por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2022, en los cuales se plantea la necesidad de implementar e incorporar en las instituciones de educación superior los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias de cualquier tipo de discriminación basada en género. El documento presentado a continuación, plantea no sólo la base conceptual de los lineamientos, sino que, además, refiere las estrategias del protocolo.

En la constante búsqueda de una sociedad más inclusiva y respetuosa, resulta crucial que las instituciones de educación superior asuman un rol fundamental en la promoción de la equidad de género y la prevención de violencias y discriminación basada en el género. Conscientes de la importancia de este compromiso, presentamos este plan de trabajo que establece un enfoque integral para enfrentar estos desafíos en el ámbito académico.

La equidad de género se erige como un pilar esencial para un desarrollo humano

sostenible y una convivencia armónica. En este contexto, las instituciones de educación superior tienen no solo la responsabilidad de impartir conocimientos, sino también de cultivar ambientes seguros y respetuosos en los que cada miembro de la comunidad educativa pueda florecer y crecer sin el temor a la violencia o la discriminación.

Este plan de trabajo se sustenta en un enfoque multidimensional que fusiona indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas implementadas. Nuestro objetivo no se limita a la disminución de incidentes de violencia y discriminación de género, sino también a la promoción de una cultura basada en el respeto, la solidaridad y el compromiso con la equidad. Cada acción y meta propuesta ha sido diseñada meticulosamente para abordar las necesidades específicas de nuestra institución, reconociendo que cada comunidad educativa posee su singular composición y desafíos.

Mediante la capacitación, la sensibilización, el establecimiento de protocolos efectivos y el estímulo de la participación activa, aspiramos a transformar nuestra institución en un espacio en el que la diversidad de género sea celebrada, y en el que cada individuo pueda alcanzar su pleno potencial.

DEFINICIONES

Discriminación: se refleja en varias formas o contextos, desde el acoso y la exclusión social, representada en la negación de oportunidades educativas y laborales, hasta el trato injusto de una persona debido a una característica propia. (concepto adaptado de Informe de Educación para todos - UNESCO)

Diversidad: la variedad de características, rasgos y diferencias que existen en un grupo de personas, objetos o conceptos. Según el diccionario de la Real Academia Española, la diversidad es "la variedad o diferencia de algo entre sí" (Real Academia Española (Madrid), 2011).

La diversidad es un concepto que refiere variedad en características y elementos que existen en los diferentes entornos, entre los cuales se encuentran la diversidad cultural, diversidad biológica, diversidad sexual, diversidad funcional, entre otros.

Enfoque diferencial: se refiere a la implementación de prácticas inclusivas teniendo en cuenta las características propias de cada población, con el firme propósito de minimizar las brechas de desigualdad que existen entre la sociedad. Para la Organización Internacional de Trabajo, este enfoque busca reconocer las diferencias de las personas y asegurar que los individuos tengan un trato justo y acceso a las mismas oportunidades.

Equidad: constituye un paso fundamental en la búsqueda de dar a todos los estudiantes las mismas posibilidades teniendo en cuenta su diversidad; este concepto tiene implicaciones en diferentes áreas de la vida, como la educación, la salud, la justicia y el empleo; en estas áreas la equidad busca garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos recursos y oportunidades.

Género: son los conceptos contruidos socialmente de los roles, comportamientos, actividades y atributos que la sociedad considera para hombres y mujeres. (Organización Mundial de la Salud)

Inclusión: involucrar las personas en la sociedad sin importar su origen, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica que pueda llevar a la discriminación puedan tener acceso a los mismos derechos y oportunidades. (concepto adaptado de Informe de Educación para todos - UNESCO)

Perspectiva de Género: de acuerdo a los Lineamientos de la Política de educación superior inclusiva “categoría de análisis social que permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y/o demandas entre mujeres, hombres y otras identidades (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, e intersexuales)”. (Ministerio de Educación Nacional; 2013; p.42).

Las acciones y enfoques relacionados con el ejercicio de los derechos en relación a la detección, prevención y atención de las violencias basadas en género hacen referencia a las medidas y estrategias implementadas para abordar y contrarrestar las diversas formas de violencia que impactan a las personas debido a su género. Estas acciones y enfoques buscan asegurar el respeto, la protección y la plena realización de los derechos humanos de todas las personas, sin importar su género.

La identificación de las violencias basadas en género involucra el reconocimiento y la detección de situaciones en las cuales una persona puede estar siendo objeto de violencia debido a su género. Esto puede abarcar la violencia en el ámbito doméstico, el acoso sexual, la violencia sexual, la trata de personas con fines de explotación sexual, entre otras formas. La detección temprana resulta esencial para ofrecer una respuesta adecuada y oportuna.

La prevención de las violencias basadas en género se enfoca en abordar las causas subyacentes que originan estos tipos de violencia. Esto implica trabajar en la transformación de los estereotipos de género, fomentar la igualdad y el respeto entre géneros, promover relaciones saludables y libres de violencia, así como reforzar los sistemas de protección y justicia para prevenir la impunidad.

La atención a las violencias basadas en género se refiere a la respuesta brindada a las personas que han experimentado este tipo de violencia. Esto abarca garantizar el acceso a servicios especializados, tales como atención médica, asesoramiento psicológico, apoyo legal y lugares seguros. Además, se busca fomentar la participación activa de las personas afectadas en la toma de decisiones y en la formulación de políticas y programas destinados a abordar estos problemas.

Por las anteriores consideraciones, se presenta a continuación el plan de trabajo:

PLAN DE TRABAJO UDI PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI

El plan de trabajo es integral y abarca a todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes. A continuación, se presenta el plan de trabajo para el año 2023.

Objetivo General:

Promover una cultura institucional que motive la igualdad de género y garantice la prevención, detección y atención efectiva de las violencias y discriminación basada en género en la Universidad.

Objetivos específicos:

1. Sensibilizar a la comunidad UDI sobre la importancia de la equidad de género y la erradicación de la violencia y discriminación basada en género.
2. Implementar protocolos claros para prevenir, detectar y atender casos de violencia y discriminación de género.
3. Fomentar la participación activa de estudiantes, docentes y personal administrativo en la promoción de la igualdad de género.
4. Generar espacios de apoyo y contención para las víctimas de violencia y discriminación de género.
5. Evaluar y ajustar periódicamente las acciones implementadas en función de sus resultados y necesidades emergentes.

Metodología:

Sensibilización y Concientización: Organización de charlas, talleres y eventos que aborden temáticas de género, violencia y discriminación. Implementación de campañas de sensibilización en espacios visibles de la Universidad.

Prevención: Desarrollar campañas que aumenten la conciencia y prevengan las normas y actitudes de género perjudiciales. Fomentar la igualdad de género en todas las esferas, incluyendo los medios de comunicación y la publicidad.

Atención Integral: Proveer servicios de apoyo integrales a las víctimas, incluyendo orientación psicológica y orientación legal.

Protocolos: Creación y difusión de políticas institucionales que condenen la violencia y discriminación basada en género. Desarrollo y comunicación de protocolos de actuación para casos de violencia de género y discriminación.

Participación Activa: Creación de grupos de trabajo encargados de promover la igualdad de género y prevenir la violencia. Fomento de la inclusión de la perspectiva de género en planes de estudio y actividades académicas.

Apoyo a Víctimas: Establecimiento de servicios de atención psicológica y asesoramiento legal confidenciales para víctimas. Creación de espacios seguros y discretos para denuncias y consultas.

Evaluación y Mejora Continua: Monitoreo constante de los indicadores de violencia y discriminación de género. Realización de encuestas y análisis cualitativos para evaluar la percepción y efectividad de las acciones implementadas.

Indicadores y Metas:

Reducción del 15% en los casos reportados de violencia y discriminación basada en género en el primer año.

Capacitar al 50% del personal docente en enfoque de género y prevención de violencias en el primer año.

Aumento del 20% en la participación de estudiantes en eventos y talleres relacionados con la igualdad de género.

Creación de un protocolo de atención y seguimiento para víctimas en el primer trimestre.

Evaluación semestral de la efectividad de las políticas y protocolos con base en encuestas y feedback de la comunidad.

Principios: De acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (2022), tomando como base la Misión y la Visión Institucional, el presente Documento se regirá bajo los principios Institucionales UDI.

1. Igualdad: Quien intervenga en la aplicación de este Protocolo, debe promover medidas y proteger los Derechos de las personas discriminadas o marginadas, exigir el mismo trato, las mismas oportunidades y las mismas obligaciones frente a una misma situación.

2. Respeto: Todas las personas de la comunidad universitaria UDI deberán ser escuchadas, sin prejuicio y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se debe resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar.

3. Confidencialidad: La persona o instancia que tenga conocimientos sobre casos de violencia sexual y/o de género, debe guardar absoluta reserva y procurar la seguridad de la persona victimizada, manejando con reserva

4. **Debida diligencia:** Implica el deber que tienen las Directivas de la Institución de realizar la debida detección, atención, orientación,acompañamiento, seguimiento y remisión de los casos de violencia que implica el cuidado y la prontitud en la actuación.

5. **Debido proceso:** Es el deber que tiene la Administración de la UDI, para prevenir, atender, investigar y sancionar los tipos de violencia , con oportunidad, independencia, imparcialidad y en ninguna circunstancia afectara el debido proceso de las personas involucradas en los hechos de violencia,

6. **Coordinación:** Las dependencias de la UDI , responsables de prevenir, investigar, orientar, acompañar y sancionar hechos de violencias, actuarán de manera articulada con el fin de brindar atención integral a quienes consideren haber sido víctimas de esta situación.

Ruta de Gestión. La implementación de los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, se expone a continuación.

RUTA DE ATENCIÓN EXTERNA

Ruta externa de atención



UDI – Universidad de Investigación y desarrollo: Recepción inicial del caso por el departamento de Bienestar Universitario dependencia psicología.

ICBF - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar:

Inicialmente identifica y recibe el caso, realiza investigación socio- familiar, gestiona la denuncia inmediata ante la fiscalía, acompaña y apoya a la víctima, solicita diagnóstico a medicina legal, remite y gestiona atención en servicios especializados, nutrición, psicología, trabajo social, toma medidas de protección definitiva, realiza seguimiento al caso y si la conducta recae sobre un niño, niña o adolescente el defensor de familia inicia proceso administrativo de restablecimiento de derechos y toma las medidas de protección necesarias.

ESEHUS - Sector Salud Eps – Ips - Clínicas, Hospitales, Centros De Salud:

Identifica o recibe el caso, atiende a toda víctima como una urgencia, activa protocolo de atención, cadena de custodia, ordena y realiza exámenes de laboratorio, garantiza anticoncepción de emergencia y tratamiento para ITS Y VIH (en casos de delito sexual), brinda atención integral a la víctima, apoyo terapéutico, hace las veces de forense si no existe esta estancia a nivel local e informa inmediatamente al ICBF si la víctima es un menor de edad, comisaria de familia, fiscalía o autoridad judicial más cercana.

Fiscalía General de la Nación Dirección Seccional Santander: Recibe denuncia e investiga, solicita diagnóstico a medicina legal, realiza visita a la escena, orienta a la víctima y dispone captura (en el caso de delitos sexuales).

Se apoya en:

Cuerpo Técnico De Investigaciones CTI: apoyando el fiscal, investigación, recopilación de pruebas, captura y adelanta la iniciativa investigativa.

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses Regional Nororiente (Bucaramanga): Realizando exámenes integrales, recomendando otras pruebas en materia de salud y remitiendo resultados a la fiscalía.

Comisaria de Familia: Recibe denuncias y remite a fiscalía, toma medidas de protección, puede solicitar diagnóstico a medicina legal, apoya a la víctima y su familia, realiza investigación socio-familiar, remite y gestiona servicios especializados, realiza seguimiento al caso y dicta medidas de protección provisional y definitiva y sanciona por incumplimiento.

Policía Metropolitana de Bucaramanga - Policía Nacional PONAL:

Recibe denuncias, remite a fiscalía y comisaría de familia y solicita diagnóstico a medicina legal, acompaña y orienta a la víctima, protege la escena del hecho, apoya demás autoridades, brinda medidas asistenciales (art. 20 Ley 294 de 1996).

Se apoya en:

Policía de Infancia y adolescencia: Apoya demás autoridades en la denuncia, protección y acompañamiento a casos de vulneración de derechos de niños/as y adolescentes.

Defensor de Familia: Tramita los procesos de establecimiento de derechos. Si en el municipio no hay defensor de familia, el comisario debe responsabilizarse del caso.

RUTA DE ATENCIÓN INTERNA

Ruta interna de atención



RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O ACOSO

Paso 1. Denuncia de la posible situación de violencia o acoso La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:

- Virtual por medio del correo institucional
- Presencial, en el Departamento de Bienestar Universitario;
- Comité de Convivencia Laboral, para el caso de los empleados.

Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia y/o acoso:

- Víctima;

- Tercero autorizado por la víctima;
- Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.

PASO 2. Recepción de la denuncia o queja en Bienestar Universitario.

PASO 3. Análisis de la situación.

PASO 4. Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad. PASO 5. Direccionamiento a entidades externas, si es el caso. PASO 6. Seguimiento de las acciones emprendidas.

PASO 7. Cierre de caso.

PASO 8. Acciones orientadas a la prevención.

Elementos necesarios para el fortalecimiento de los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad de Investigación y Desarrollo – UDI.

Impulsar la igualdad de género dentro de una universidad demanda una perspectiva sistemática y estratégica. Aquí se presentan varios factores estratégicos cruciales que una institución educativa podría tener en cuenta para asegurar un monitoreo y una actualización continuos en la promoción de la equidad de género:

Directrices y Normativas: Establecer pautas y normativas que respalden la igualdad de género e inclusión en todas las esferas universitarias, abarcando desde admisiones y contrataciones hasta promociones y toma de decisiones.

Liderazgo Comprometido: Contar con un liderazgo comprometido con la equidad de género, desde altos cargos hasta niveles departamentales, que demuestre con ejemplos y establezca prioridades para abordar desafíos relacionados con el género.

Recopilación y Análisis de Datos: Recolectar y analizar datos desglosados por género en áreas clave como inscripciones, retención, ascensos, salarios y participación en actividades académicas y de liderazgo. Esto proporciona una base para medir progresos y detectar disparidades.

Educación y Sensibilización: Ofrecer formación en temas de género y sensibilización a estudiantes, docentes y personal, con el fin de aumentar la comprensión de problemáticas de equidad y fomentar la empatía.

Programas de Mentoría y Desarrollo: Implementación programas de mentoría y desarrollo profesional que promuevan el crecimiento y la participación equitativa de todas las personas, en especial de aquellas históricamente subrepresentadas.

Investigación y Currículo Inclusivo: Estimular la investigación sobre género y diversidad, además de asegurarse de que el plan de estudios sea inclusivo y refleje una variedad de perspectivas.

Estímulo a la Participación: Fomentar la participación activa de todas las personas en actividades extracurriculares, clubes, sociedades y organizaciones universitarias, sin importar el género.


Colaboración y Alianzas: Forjar colaboraciones y alianzas con entidades externas que se dedican a cuestiones de género, con el fin de compartir prácticas óptimas y recursos.

Evaluación y Mejora Continua: Evaluar de forma regular las políticas, programas y prácticas relacionadas con la equidad de género y hacer ajustes según sea necesario para alcanzar resultados más destacados.

La presente rige a partir de su expedición derogando las disposiciones que sean contrarias.

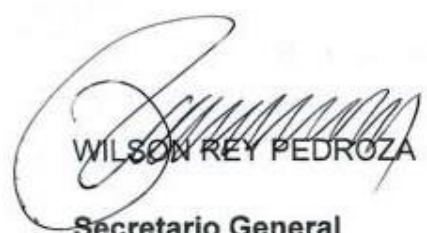
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga, a los quince (15) días del mes de noviembre del año 2022.



Dr. JAIRO CASTRO CASTRO

Presidente



WILSON REY PEDROZA

Secretario General

Referencias Bibliográficas

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Lineamientos política de educación superior inclusiva*. Ministerio de Educación Nacional.

Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo. (n.d.). Función Pública. Retrieved abril 21, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Márquez, G. (1990). *Culturas híbridas: estrategias para entrar y salir de la modernidad*. Retrieved May 11, 2023, from https://monoskop.org/images/7/75/Canclini_Nestor_Garcia_Culturas_hibridas.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2013). *ENFOQUE IDENTIDADES DE GÉNERO*. Ministerio de Educación Nacional. Retrieved abril 12, 2023, from https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

Paramio-Pérez, G., De-Casas-Moreno, P., & Marfil-Carmona, R. (2017). *La educación mediática en entornos digitales. Retos y oportunidades de aprendizaje*. (G. Paramio-Pérez & P. De-Casas-Moreno, Eds.). Egregius Ediciones.

Real Academia Española (Madrid). (2011, febrero 23). *Diccionario de la lengua castellana compuesto por la Real Academia Española*. Diccionario de la lengua castellana compuesto por la Real Academia Española, reducido a un tomo para su más fácil uso.

Secretaría de Integración Social. (n.d.). *Enfoque Diferencial*. Integración Social. Retrieved May 11, 2023, from <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicas-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial>

UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. UNESCO Digital Library.

Retrieved abril 11, 2023, from
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374817>

Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI. (2022). *Proyecto Educativo Institucional -PEI*. Retrieved Abril, 2023, from
<https://www.udi.edu.co/images/2022/PEI-UDI-2022.pdf>

Valencia López, N. (Ed.). (2013). *Índice de inclusión para la educación superior (INES)*. Ministerio de Educación Nacional.

Elaboró: Yeraldin Rios Corredor - Docente Dpto, Ciencias Básicas y Humanas.