



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA –CORHUILA
NIT. 800.107.584-2



ACUERDO No. 592 DE 2020
(20 de febrero)
POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA –CORHUILA-

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria del Huila -CORHUILA- en uso de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia prevé la autonomía Universitaria como la prerrogativa que tienen las Universidades de darse sus directivas y regirse sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Que la misma carta magna reconoce en su parte dogmática, algunos derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la honra, la salud y la libertad sexual.

Que, en ese orden, el mismo artículo 13 superior, señala que 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.

Que adicionalmente, el artículo 43 *ídem*, considera que, igual que el hombre, la mujer tiene iguales derechos y oportunidades, al tiempo que no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

Que ya en lo que tiene que ver con su marco legal, el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, efectiviza y reglamenta el principio constitucional de la autonomía Universitaria plasmándolo como uno de los pilares fundamentales del servicio público de la educación superior en Colombia.

Que mediante Ley 51 de 1981, se aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y se comprometió, conforme aquella convención, a modificar los patrones socioculturales de conducta de

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SNIES 2828

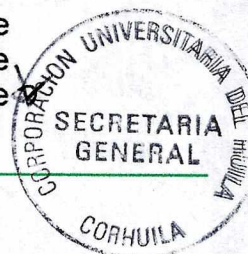
Sede Principal Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01 | Campus Prado Alto: Calle 8 No. 32 – 49

PBX: 8754220 | E-mail: contacto@corhuila.edu.co

Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 – 27 - PBX: 8360699

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989

www.corhuila.edu.co





hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias 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.

Que posteriormente, mediante Ley 248 de 1995, por la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994, el Estado colombiano se afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Que adicionalmente, mediante la Ley 581 de 2000 se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones de la Constitución.

Que posteriormente y mediante Ley 823 de 2003 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, se busca establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Que adicionalmente y mediante la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y se reforman algunas disposiciones normativas, señalándose, en el artículo 11, que el Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras disposiciones, debía velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.

Que mediante Ley 1752 de 2015 se modificó la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad, ocupándose concretamente de sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Que mediante la Ley 1761 de 2015 se tipifica el feminicidio como un delito





autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en orden a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.

Que, para reglamentar aquellas determinaciones, se emitió, entre otras disposiciones, el Decreto 762 del 7 de mayo de 2018 por el cual se adiciona un capítulo al título 4 a la parte 4 del libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGTBI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Que el Consejo Nacional de Política Económica y Social, a través del Documento CONPES Social 161 de 2013, presentó la Política Pública Nacional de Equidad de Género para mujeres y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016, el cual incluye el Plan integral para garantizar una vida libre de violencias; de esta manera desarrolla los Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y el Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

Que en el séptimo desafío contemplado en el Plan Decenal de Educación 2016 – 2026, denominado “*El camino hacia la calidad y la equidad*”, refiere construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.

Que adicionalmente, el Ministerio de Educación Nacional construyó el documento denominado “*Enfoque de Género e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*” como un aporte adicional en pro de seguir robusteciendo la política y continuar con las acciones en este campo específico, buscando orientar a las Instituciones de Educación Superior en el desarrollo de Políticas institucionales que favorezcan el acceso, permanencia y graduación de todos sus estudiantes y en particular de aquellos grupos que, teniendo en cuenta el contexto, han sido más proclives a ser excluidos del sistema educativo;

Que la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA es una Institución de





Educación Superior, sometida a los lineamientos que en la materia se imponen por parte de los órganos oficiales rectores del ámbito de la Educación.

Que, en ese orden, el Acuerdo 361 del 23 de noviembre de 2015, emanado del Consejo Superior de la Corporación Universitaria del Huila — CORHUILA-, por el cual se expide el estatuto de bienestar institucional, precisa en su artículo 8 como uno de los objetivos, específicos el fomentar, entre los miembros de la comunidad educativa, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.

Que la Honorable Corte Constitucional de Colombia, entre otras y en sentencia T-239 del 26 de junio de 2018, con ponencia de la Magistrada GLORIA STELLA ORTÍZ DELGADO, dispuso en su parte resolutive, exhortar al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

Que en consecuencia, la formulación de la propuesta de Política de Equidad de Género es el resultado de un proceso de reconocimiento y sensibilización ante las diferentes situaciones de inequidad y que ratifica el compromiso institucional de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA-, con la Equidad de Género y la prevención de las diversas formas de violencia.

Que en orden con lo anterior, el Consejo Superior de CORHUILA,

ACUERDA:

Artículo primero: Apruébese la Política de Equidad de Género y prevención de las violencias basadas en género y las violencias sexuales de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA-, según documento adjunto que hace parte integral del presente acuerdo.



Chy



CAPITULO I

POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA DEL HUILA –CORHUILA-

Artículo segundo. Declaración de la política: La Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA-, en su teleología humanística y axiológica de compromiso con la inclusión social, la diferencia, el respeto de los derechos humanos, entiende que en su misión no solo se encuentra la generación de conocimiento, sino en la formación integral de su comunidad educativa. Así mismo, la corporación comprende que el fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de las oportunidades, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual, debe materializarse en acciones de prevención y mitigación de cualquier tipo de violencia.

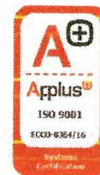
Dicho compromiso se fundamenta en la aprobación y adopción de la Política de Equidad de Género, basada en la normatividad internacional, constitucional y toda aquella que esté dispuesta para la protección de los derechos humanos.

La Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA- se ha formulado bajo un enfoque diferencial de derechos humanos, con énfasis en género y diversidad sexual. Ha establecido como objetivo la adopción de medidas y estrategias para prevenir las violencias basadas en género y las violencias sexuales, al tiempo que pretende definir la ruta de atención de las personas actores en hechos de ese tipo, buscando la prevalencia universal y plena de sus derechos.

Artículo tercero. Propósitos: Son propósito de la Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA-

1. Establecer y desarrollar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las diversas actividades formativas, académicas, laborales y administrativas que propendan por la sana convivencia al interior de la institución.
2. Fortalecer las estrategias para la prevención, atención, seguimiento y remisión de casos de violencia basada en género, presentados en cualquier espacio físico o virtual, en la institución o fuera de ésta.





3. Resignificar las percepciones, conceptos y las prácticas de género mediante la implementación de estrategias de divulgación y educación, que fortalezcan la cultura institucional de respeto por la diferencia y rechace todas las formas de violencia o discriminación presentadas.

Artículo cuarto. Definiciones: Para efectos del presente acuerdo, adóptense las siguientes definiciones, las cuales han sido tomadas de los instrumentos normativos que sirven de sustento para la adopción de la Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila -CORHUILA-, en los términos expuestos en la parte motiva de este Acuerdo:

1. **Violencia basada en género:** Es una conducta ligada al ejercicio desigual del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre los dos (2) sexos. Esta forma de violencia se agrava cuando se dan condiciones de discriminación por razones económicas, raciales, políticas y relativas a aspectos como la edad, la discapacidad y otras formas de vulnerabilidad.
2. **Violencia Sexual:** Acción que consiste en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considera violencia sexual cuando la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. En este tipo de violencia se incluyen los tocamientos y manoseos, obligar a las mujeres a tener relaciones sexuales u obligar a las mujeres a llevar a cabo actos sexuales que ellas no quieren.

Dentro de las violencias mencionadas se encuentran:

- a) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.
- b) **Ofensa sexual:** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la





persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

- c) **Acoso sexual:** Acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.
- d) **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.
- e) **Violencia física:** Aquella que ocasiona riesgo o disminución de la integridad corporal. Es en este tipo de violencia que se incluyen las golpizas, las agresiones con objetos o líquidos que puedan hacer daño, los encierros, las sacudidas, los estrujones, entre otras conductas que busquen hacer daño a las mujeres.
- f) **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.
- g) **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
- h) **Pornografía no consentida:** Hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material
- i) **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
- j) **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso





- carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.
- k) **Abuso sexual:** Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva.
 - l) **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** Inducción hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento
 - m) **Feminicidio:** Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.
3. **Prevención:** Entendida como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia y una sana convivencia.
 4. **Atención integral:** Las instancias institucionales que apliquen este protocolo atenderán a la víctima en su dimensión psicológica, social, legal y/o física. Comprenderá prevención, información, orientación, estabilización y protección.
 5. **Acción sin daño:** En la atención de las personas victimizadas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas.
 6. **Atención diferenciada:** Implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar las formas de dominación. Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona victimizada
 7. **Accesibilidad:** La atención que se brinda en este protocolo deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.
 8. **Confidencialidad:** Las instancias que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género y violencias sexuales, deben guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.





9. **Debida diligencia:** Implica el deber que tienen las autoridades de la institución de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y las violencias sexuales, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.
10. **Corresponsabilidad:** Las autoridades académico administrativas y la comunidad educativa son responsables de respetar los derechos y contribuir a la eliminación de violencias basadas en género y violencias sexuales.
11. **Protección:** Cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales se evidencie riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la institución adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.
12. **Coordinación:** Implica que las dependencias de la Corporación universitaria del Huila - CORHUILA responsables de prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar hechos de violencias basados en género y sexuales, deben estar articuladas, con el fin de brindar una atención integral a las personas vulnerables o víctimas de estos tipos de violencias.

CAPITULO II

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y LAS VIOLENCIAS SEXUALES

Artículo quinto. Ámbito de aplicación: Esta política aplica a quienes integran la comunidad educativa (estamento estudiantil, docente y administrativo), así como a quienes prestan sus servicios a la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA-, a través de las distintas modalidades de contratación.

La ruta que acá se establece se activará cuando las conductas de violencia de género o de violencia sexual se presenten en cualquier instalación de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA- (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la Institución), en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Institución o en representación de la misma. Aplica también cuando la conducta se efectúe en



Handwritten signature



espacios virtuales o ajenos a la institución, siempre que la persona victimizada pertenezca al estamento estudiantil, docente o administrativo.

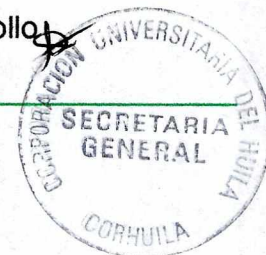
Artículo sexto. Plan de igualdad: Para la implementación, el seguimiento y la evaluación de la Política de Equidad de Género que se implementa en la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA- se formulará un Plan de acción, que incluye acciones, indicadores y metas orientadas al logro de los propósitos establecidos y para la cual la institución dispondrá del talento humano calificado, recursos técnicos y financieros.

Artículo séptimo. Identificación de riesgos: Para diagnosticar y caracterizar las violencias basadas en género y sexuales, se implementarán y fortalecerán estrategias de detección de riesgos y violencias, teniendo en cuenta los conceptos antes mencionados.

Artículo octavo. Prevención: La Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA-proveerá por sensibilizar a la comunidad educativa, mediante procesos de formación orientados a la comprensión y la apropiación teórica, conceptual y metodológica del enfoque de género. También se buscará divulgar de forma sistemática y permanente el conjunto normativo que garantice a los miembros de la comunidad educativa el conocimiento de sus garantías en materia de equidad, igualdad de oportunidades, no discriminación y derechos sexuales y reproductivos.

Artículo noveno. Acciones:

1. Promover el respeto de los derechos sexuales y reproductivos y de las relaciones humanas fundamentadas en la ética del cuidado y el respeto mutuo.
2. Generar procesos de comunicación y sensibilización permanente dirigido a la comunidad educativa mediante la difusión a través de canales visuales, redes sociales, entre otros.
3. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos discriminatorios en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación general elaborados por la institución.
4. Fomentar, apoyar y realizar proyectos de investigación y extensión, desarrollo





e innovación que incluyan el enfoque diferencial de derechos humanos con énfasis en género.

5. Establecer acciones de reconocimiento social a personas, programas académicos o instancias de la Institución que promuevan el conocimiento con enfoque de género, igualdad sexual y eliminación de las discriminaciones.
6. Desde la Oficina de Bienestar Institucional y la oficina de Talento Humano, se incluirán el enfoque diferencial de derechos con énfasis en género en los procesos de inducción para estudiantes y personal de la institución.

Artículo décimo. Igualdad y participación: La Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA- estará orientada a favorecer el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres, a través de la implementación de acciones administrativas que fomenten la armonía de la vida laboral, familiar y académica dentro del enfoque de género.

Artículo décimo primero. Acciones para participación: Serán acciones a implementar en el marco de la Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA-:

1. Incluir en los sistemas de información institucionales las estadísticas de indicadores elaborados con enfoque de género.
2. Promover la política de género en las asignaturas socio humanísticas orientadas en CORHUILA.
3. Impulsar la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de dirección y de representación en los diversos estamentos de la institución.
4. Brindar un trato igualitario, respetuoso e imparcializado de género en los procesos de selección y vinculación laboral en la Institución.

Artículo décimo segundo. Acciones para casos presentados de violencia: Para cada caso presentado de violencia sexual o violencia de género se deben aplicar las siguientes acciones y deben ser seguidas por el personal que preste la atención:

1. Atender la situación presentada (dentro o fuera de la institución, de manera



Handwritten signature



sede, a través del personal de salud.

Si los hechos de violencias basadas en género o violencias sexuales son informados en una dependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto, aquella deberá remitir el asunto en forma inmediata al PASE, garantizando la confidencialidad.

Etapa 2: Orientación y atención en Salud física y emocional: Si la persona víctima presenta afectación en su salud física o psicológica, deberá recibir la siguiente atención según sea el caso:

Apoyo a la atención primaria y de emergencia: Valoración y estabilización médica.

- ✓ Remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud – Emermédica-
- ✓ Alerta a las autoridades policiales y judiciales: informando la situación presentada.
- ✓ Seguimiento y acompañamiento a los casos, derivados de la atención de emergencias.

Por su parte, al Área PASE le corresponde ofrecer la siguiente atención a la persona víctima:

- ✓ Orientación psicológica: primeros auxilios psicológicos y fortalecimiento en derechos.
- ✓ Orientación jurídica: información respecto de la ruta interna y externa según sea el caso.
- ✓ Remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes, teniendo en cuenta la ruta externa establecida por las autoridades competentes (secretaría de salud municipal)

Etapa 3: Procedimiento pedagógico: Es un espacio de orientación pedagógica a cargo del Área de PASE de la respectiva sede, para el diálogo y la reflexión respecto de los hechos de violencia y sucedidos en el cual participan la persona víctima y el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición. Esta etapa es libre de ser escogida o no por la víctima.



Handwritten initials



En esta etapa de atención se actuará con base a los siguientes aspectos:

No será realizada cuando el hecho de violencia involucre niños, niñas o adolescentes; sea un hecho de violencia repetitiva, acceso carnal, constreñimiento a la prostitución, o cuando contra el presunto agresor hayan antecedentes de quejas relacionadas con violencias basadas en género o violencias sexuales.

El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o en las reuniones que requiera el caso.

El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.

La persona responsable del procedimiento hará seguimiento al compromiso al vencimiento del plazo establecido para su cumplimiento y a los seis (6) meses de haberse suscrito.

Las personas que se designen como responsables del procedimiento alternativo pedagógico deben tener conocimiento en mecanismos alternativos de resolución de conflictos, temas de género y violencias sexuales, además de ser sensibles a ese tipo de violencias.

Etapa 4: Proceso disciplinario: Siempre que el/la presunto/a agresor/a en la situación de violencia de género o sexual, haga parte de la comunidad educativa (estudiante, docente o administrativo), el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes, por remisión del Área de PASE que conoció el caso en las etapas 1 y 2 de esta ruta de atención, o quien haga sus veces.

La persona víctima por violencias basadas en género o violencias sexuales debe ser reconocida como tal dentro del proceso disciplinario, siendo de esta manera cobijada por todos los derechos que allí le correspondan.

La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos.

La víctima no debe ser sometida a situaciones de revictimización como repetir la versión de la situación de violencia presentada.





Los datos privados, deben ser siempre protegidos por la ley de protección de datos establecida por la corporación.

Etapas 5: Acompañamiento: El Comité de la Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA, realizará el acompañamiento a los casos presentados de violencia de género que permitan medir el impacto de las acciones adelantadas dentro de la política.

Parágrafo: Estas etapas no implican el seguimiento lineal de cada una de ellas, sino que se pueden llevar a cabo según las especificidades del caso.

Artículo décimo cuarto. Articulación con rutas externas – Secretaria de salud municipal: Toda situación de violencia basadas en género y de violencias sexuales presentada ante la Corporación Universitaria del Huila –CORHUILA-, deberá ser remitida a la ruta de atención de dichos casos, establecida de manera externa por la Secretaría de Salud Municipal de Neiva.

De esta manera, se activará el proceso de salud, atención psicológica, proceso judicial y otros, teniendo en cuenta la ruta externa.

Artículo décimo quinto: EL Comité de la Política de Equidad de Género de la CORHUILA será conformado por seis (6) miembros de la comunidad educativa así:

1. Un (1) estudiante designado por el Consejo Académico
2. Un (1) administrativo designado por el Consejo Académico.
3. Un (1) docente de planta designado por el Consejo Académico.
4. El director de Bienestar Institucional
5. Un (1) profesional de psicología del Programa PASE
6. La Jefe de Personal como delegado del Rector

Este comité contará con una secretaria Técnica, ejercida por la profesional de psicología adscrito a Bienestar Institucional.

Los miembros del Comité que son designados por el Consejo Académico de la institución, estarán activos en el comité por el periodo de un (1) año contados desde la fecha de la designación y podrán ser ratificados. Sólo perderán esta designación si dejan de hacer parte de la institución.





El comité deberá reunirse inicialmente para estipular sus normas de funcionamiento y se reunirá ordinariamente tres (3) veces al año y extraordinariamente cuando se presente casos de violencia de género.

Artículo décimo sexto. Derechos de las víctimas de violencia de género:

Toda persona víctima de una situación de violencia sexual o de género, debe recibir un trato humano, de respeto y dignidad; siempre garantizando los derechos que tiene a:

1. Recibir información clara, pertinente y a tiempo acerca de la Ruta de Atención y del proceso a seguir frente a sus derechos vulnerados.
2. Recibir atención pertinente e integral por parte del personal de Bienestar Institucional.
3. Ser tratado/a con total respeto y siempre cuidando su identidad al ser atendido (a) y bajo la política de protección de datos personales establecida en la Corporación.
4. Ser nombrado (a) con el nombre y la identidad de género que indique, libremente de su documento de identidad; sin deterioro del registro del nombre que aparece en dicho documento, en la hoja de vida y en las bases de datos de la Corporación.

Artículo décimo séptimo. Capacitación a responsables de la atención: Los profesionales que tienen a su cargo la atención y seguimiento de los casos de violencia de género o violencia sexual, así como los miembros del comité para la aplicación de la política de equidad de género, deberán recibir capacitación en asuntos de género, violencias y rutas de atención. Dicha capacitación será coordinada por Bienestar Institucional.

Artículo décimo octavo. Registro de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales: La Dirección de Bienestar Institucional, creará un sistema de información sobre las situaciones, acciones preventivas y correctivas, recursos utilizados, integración interna y externa con el propósito de garantizar y hacer transparente el cumplimiento de esta política e informar periódicamente al Consejo Superior.

Parágrafo: El sistema de registro de casos de violencias basadas en género y





violencias sexuales, deberán incluir datos de información respecto de la víctima y del presunto/a agresor/a como: sexo, género, orientación sexual, vinculación con la institución, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, lugar de origen, si pertenece a población vulnerable como víctima del conflicto armado, reinsertado y demás. El reporte se realizará con la periodicidad exigida por los entes gubernamentales.

Artículo décimo noveno: Los datos y procedimientos contenidos en el presente Acuerdo se regirá por lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personal 1581 de 2012 y la Política de tratamientos de información de la Institución.

Artículo vigésimo: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva a los veinte (20) días del mes de febrero de dos mil veinte (2020).


JAIRO TORO RODRÍGUEZ
Presidente


ANDREA PAOLA TRUJILLO LASSO
Secretaria General




LUZ ALEJANDRA CICERI BELTRÁN
Directora de Bienestar Universitario
Vo.Bo.