



**UNIVERSIDAD DE CALDAS
CONSEJO SUPERIOR**

ACUERDO Nro. 35
(Acta 27 del 13 de septiembre de 2021)

Por medio del cual se establece la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de Caldas.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las consagradas en el artículo 9 en sus numerales 1 del Acuerdo 047 de 2017 emitido por esta Corporación y,

CONSIDERANDO

Que los derechos a la igualdad, la libertad, una vida libre de violencias, la identidad y la orientación sexual son derechos humanos reconocidos internacionalmente en diversos instrumentos que constituyen compromisos ineludibles para Colombia como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta).

Que la Constitución Colombiana reconoce esos derechos como fundamentales en sus artículos 1°, 2°, 5°, 13, 16 y que la Corte Constitucional en cumplimiento de su función de garantizar la integridad y supremacía de la Constitución ha establecido el contenido, alcance y protección de estos derechos en diferentes fallos de obligatorio cumplimiento para las autoridades judiciales, administrativas y para los particulares.

Que la equidad de género impone a cada persona un derecho-deber de obligatorio respeto-cumplimiento. Derecho porque cada persona puede construir de manera autónoma su plan de vida y escoger libremente quien desea ser y cómo quiere proyectarse socialmente. Deber porque cada persona debe respetar las decisiones que una persona toma en materia de género y orientación sexual y, en esa medida, proscribir toda forma de discriminación basada en estereotipos o perjuicios sociales sobre la feminidad o masculinidad y la sexualidad que atacan o desconocen rasgos innatos de su personalidad y la esencia de cada persona como ser humano.

Que nuestras sociedades pluralistas y democráticas deben trabajar en el reconocimiento respetuoso de las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas y singulares, así como en la eliminación de cualquier tipo de violencia encaminada a crear distinciones, revictimizaciones o nuevas vulnerabilidades sobre las mujeres y los sectores y grupos poblacionales que han padecido histórica y sistemáticamente discriminaciones en las esferas sociales, políticas, laborales y educativas.

Que es un deber y obligación de todas las autoridades e instituciones asegurar el reconocimiento, respeto, protección y garantía de los derechos humanos a la dignidad humana (artículo 1 de la C.P.) la igualdad en sus facetas de no discriminación y no sometimiento (artículo 13 de la C.P.), el libre desarrollo de la personalidad, vivir libre de violencias (como faceta de las expresiones sociológicas de la dignidad humana a elegir libremente la vida que se tiene razones para valorar, tener garantizadas las capacidades sociales para hacerlo y no ser sometido a tratos crueles, denigrantes o humillantes por sus decisiones individuales y colectivas), en el marco de la obligación internacional de debida diligencia para prevenir, atender,

investigar, sancionar y erradicar toda expresión de las violencias, la discriminación y el prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual.

Que el Ministerio de Educación Nacional ha instado a las Universidades a adoptar “orientaciones para la construcción de lineamientos para la prevención, detección y atención de violencias Basadas en Género y DDHH” en cumplimiento de lo exhortado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-239 del 26 de junio de 2018.

Que las Universidades como espacios de formación académico y de ser humano deben crear espacios tolerantes donde se respeta la diversidad, se protege la identidad de género, se apoya a quienes son víctimas de discriminación o prejuicio y se sanciona a quienes crean desigualdades de género dentro de la comunidad universitaria.

Que las Universidades no pueden, bajo ninguna circunstancia, amparar actuaciones que afecten injustificadamente el ejercicio de los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria.

Que la Universidad de Caldas reconoce la igualdad de trato y el derecho a ser protegido contra cualquier forma de discriminación y prejuicio, entre las cuales se encuentra la identidad de género y la orientación sexual.

Que por medio de la resolución 00979 del 26 de junio de 2019, la rectoría de la Universidad de Caldas conformó un equipo de trabajo interdisciplinario con representación de los estamentos universitarios para la construcción de la política de equidad y no discriminación en la Universidad de Caldas y se establecieron directrices que orientaron su trabajo, Que el 15 de octubre de 2020 el equipo entregó la propuesta de la política con base en estos lineamientos y aportó los documentos que la soportan, entre los que se cuentan: diagnóstico demográfico y socio-poblacional de las violencias en la Universidad de Caldas, el diagnóstico jurídico, matrices para el estudio comparado de políticas, protocolos y rutas de atención universitarias.

Que la Universidad de Caldas mediante su plan de desarrollo 2020-2030 “por la Universidad que queremos construir” (acuerdo 12 de 2020 del Consejo Superior) adoptó el enfoque de derechos humanos, perspectivas diferenciadas e interseccionales, en cumplimiento de los mandatos de equidad, dignidad humana y garantía de vivir sin violencia y, para el efecto, implementó el eje vertebrador de equidad y pluriversidad en la forma de un conjunto de acciones institucionales complejas que en el presente acuerdo se adoptan y desarrollan.

Que en virtud de dicho reconocimiento la institución tiene el compromiso de adoptar, implementar y hacer seguimiento a la reglamentación y a los mecanismos necesarios para asegurar la promoción de la igualdad, el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos entre los que se encuentra la orientación sexual y la identidad de género, el fomento a la denuncia de los comportamientos que atenten contra dichos derechos y la información acerca de los mecanismos jurídicos de los cuales disponen las víctimas para que se desarrolle adecuadamente la investigación y sanción de los mismos.

Que en el marco de las negociaciones sindicales llevadas a cabo en el primer semestre del año 2021 con las organizaciones sindicales de empleados administrativos, se acordaron acciones y orientaciones que redunden en la protección del derecho a la igualdad y la equidad basados en género y la orientación sexual, los cuales son incluidos en el presente documento.

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Establecer la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de Caldas.

Artículo 2. Objeto. Esta política tiene por objeto asegurar la igualdad en razón de la identidad de género y la orientación sexual en la Universidad de Caldas y establecer medidas para la prevención, detección, atención, acompañamiento, seguimiento y sanción de los hechos de violencia, discriminación y prejuicio que en razón de las construcciones culturales y las estructuras sociales han padecido histórica y sistemáticamente las mujeres y los sectores y grupos poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares. Promover una universidad libre de violencia, discriminación y prejuicio bajo la perspectiva de los enfoques basados en los Derechos Humanos, las diferencias y la interseccionalidad y el precepto de no causar daño y garantizar el derecho a la integridad de las víctimas sobrevivientes; y promover el ejercicio responsable de nuevas masculinidades. Se establecen disposiciones para mitigar, prevenir e intervenir situaciones de violencia o discriminación por todos los tipos de identidades y orientaciones sexuales. Unir esfuerzos para la construcción de espacios seguros y libres de violencia y generar una cultura universitaria fundamentada en la equidad, la pluridiversidad y la dignidad. Procurar el restablecimiento de los derechos de las personas afectadas por los hechos de violencia de esta naturaleza –según el ámbito de aplicación de esta política– y se incorpora el protocolo y las rutas de acción institucional para la garantía de los derechos de las(os) afectadas(os).

Artículo 3. Principios. Todas las acciones, procedimientos y decisiones que se adapten en razón de la implementación de esta política, se regirán teniendo en cuenta los principios enunciados en este artículo. Su enunciación no implica la negación de otros principios de origen constitucional, convencional o legal que rigen la equidad e igualdad entre los grupos y sectores poblacionales sujetos de especial protección constitucional y aquellos que resulten aplicables de modo preferente en los casos de violencia basada en el género, la identidad y la orientación sexual. Cualquier duda o conflicto entre las disposiciones contentivas de la política se resolverán con base en una interpretación armónica y preferente de los siguientes principios rectores y deberes institucionales:

- a. **Dignidad humana.** En la política y los documentos que la integran, la dignidad se entenderá como la libertad de la que es titular toda persona para crear su propio plan de vida y tomar las decisiones que le permitan sentirse realizado como ser humano. La dignidad implica el desarrollo de las capacidades, condiciones y oportunidades para realizar ese plan de vida en comunidad y el no ser sometido a tratos crueles, humillantes, degradantes o denigrantes en razón de sus decisiones personales y elecciones colectivas. Este principio impone a cada miembro de la comunidad universitaria una obligación de respeto y de no intromisión en las decisiones, planes y proyectos de vida de las demás personas.
- b. **Derechos humanos.** Los derechos de las mujeres y las personas, grupos y sectores poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares son Derechos Humanos.
- c. **Igualdad.** La aplicación de esta política y los documentos que la integran asegurará a todos los integrantes de la comunidad universitaria la paridad de oportunidades atendiendo las diferencias entre sus integrantes y el reconocimiento incondicional de la prohibición de cualquier conducta

discriminatoria amparada en el género, la identidad y la orientación sexual. Se admiten las acciones afirmativas en procura de la materialización de la igualdad.

PARÁGRAFO 1. Los principios constitucionales del sistema jurídico colombiano, la normativa internacional de Derechos Humanos y los principios contenidos en el Estatuto General de la Universidad son normas rectoras para la interpretación y aplicación de la presente política.

PARÁGRAFO 2. Esta política, incluyendo su manual protocolos y rutas de atención, adoptan y deben ser implementadas e interpretadas con la inclusión de criterios, perspectivas y enfoques diferenciales e interseccionales basados en el contexto y en la realidad de las personas, las víctimas y sus grupos poblacionales de pertenencia, así como lo son la identidad, el género, la orientación sexual, la diversidad y singularidad cultural, étnica y racial, la opinión política, la religión, el origen nacional, el lugar de procedencia, la situación de discapacidad, la edad, la condición y extracción social, la calidad de víctima del conflicto armado, entre otras. Se reconoce que las víctimas de violencia pueden acumular, simultáneamente, diversos factores de vulnerabilidad y riesgo de violencia, discriminación y prejuicio asociados con sus condiciones particulares. Las autoridades y personas encargadas, o que participen en la implementación de esta política, interpretarán el contexto, los hechos, las pruebas y las normas jurídicas a partir de esta perspectiva, haciendo hincapié en las diferencias y la interseccionalidad de las personas y sus grupos o sectores poblacionales de pertenencia para garantizar la dignidad humana, la igualdad, la equidad, la diversidad, la no discriminación y el derecho a vivir una vida libre de violencias.

Artículo 4. Deberes. Son deberes de la comunidad universitaria de la Universidad de Caldas frente a una aplicación efectiva de la presente política:

- a. **Prevenir, eliminar y sancionar la violencia.** La comunidad universitaria se compromete a prevenir y erradicar la violencia, discriminación y prejuicio en contra de la mujer y de las personas, grupos y sectores poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares, mediante la prevención, atención, investigación y sanción de todas las formas de violencia. Esta garantía no se reputa exclusivamente de las actuaciones de las autoridades universitarias, sino que se extiende a las actuaciones de todos las/los integrantes de la comunidad universitaria. La Universidad de Caldas velará por la sanción efectiva y oportuna de esta clase de hechos y conductas en el marco del principio de la obligación de asegurar la rendición de cuentas de los perpetradores a las víctimas y la comunidad en general.
- b. **Respetar.** La interpretación y aplicación de esta política y los documentos que la integran se basan en la aceptación y protección de la autodeterminación de las personas con fundamento en el reconocimiento de la diferencia, la tolerancia y la existencia de múltiples visiones y perspectivas sobre el vivir bien, la buena vida y la convivencia social. Toda persona tiene derecho a ser reconocida(o) por las autoridades e instancias de la Universidad de Caldas y por las(os) integrantes de la comunidad universitaria según la expresión de identidad de género autónoma e individualmente elegida. En virtud de lo anterior, todas las comunicaciones y los documentos que hagan referencia a las personas se respetarán la expresión de género libremente elegida por la (el) integrante de la comunidad universitaria. Para cumplir con este derecho, en el caso de los documentos institucionales de carácter formal como las constancias, certificaciones, actas, diplomas y cualquier documento que use la información civil y ciudadana de la persona, la institución brindará asesoría para materializar el cambio de nombre y componente de género de la persona interesada.
- c. **No causar daño.** Los integrantes de la comunidad académica están obligados a no causar daño y no soportar los daños o perjuicios ocasionados por una conducta o comportamiento reprochable.

Las autoridades velarán porque sus actuaciones y decisiones estén libres de violencia institucional y se prohíbe cualquier tipo de victimización, re-victimización o victimización secundaria por sus actuaciones. Si algún daño o perjuicio es ocasionado, el responsable del mismo se encuentra en la obligación de rectificar lo sucedido, transformar positivamente la vida de las víctimas y reparar el daño.

- d. **Mantener la confidencialidad.** Se garantiza a las víctimas que ninguna información será revelada sobre su identidad o el hecho de violencia que ha padecido sin su autorización expresa y por escrito. De esta forma se reconoce el derecho de la víctima a determinar quiénes pueden tener acceso a la información sobre su identidad y las circunstancias sobre los hechos del caso y qué información puede ser comunicada a terceros diferentes de las personas encargadas de realizar las investigaciones necesarias para sancionar el hecho de violencia y aquellas que prestan los servicios de acompañamiento solicitados por la víctima. El reconocimiento de este principio implica un deber para los integrantes de la comunidad universitaria de mantener el secreto la información que lleguen a conocer y no utilizarla para fines diferentes a los que inicialmente permitieron su conocimiento.
- e. **Mantener absoluta reserva.** Ninguna de las personas que conozca la identidad y los hechos de violencia padecidos por una víctima tiene la posibilidad de revelarlos salvo para realizar la denuncia respectiva ante las autoridades universitarias competentes. Esta obligación de reserva se mantiene después de finalizada la denuncia, intervención o acompañamiento y de terminar su vínculo laboral, contractual o académico con la Universidad de Caldas. Este principio busca limitar el derecho de acceso a la información con el fin de proteger de manera apropiada la confidencialidad y el derecho a la vida privada de las víctimas.
- f. **Denunciar de oficio.** Toda persona de la comunidad universitaria, con especial atención de las autoridades académicas y administrativas, les asiste el deber de denunciar los hechos, situaciones y casos de violencia, discriminación y perjuicio basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, de los cuales tengan conocimiento. En este sentido, les corresponde informar a las autoridades universitarias competentes para que activen los mecanismos y procedimientos contemplados en esta política, su manual, protocolos y rutas de atención y, de ser el caso, remitir a las autoridades externas. Las autoridades actuarán de modo oficioso en el marco del cumplimiento de sus funciones y competencias.
- g. **Asesorar.** Las autoridades académicas, administrativas y disciplinarias de la Universidad de Caldas deben ofrecer en todas las etapas de actuación asesoría a las víctimas de violencia, discriminación y perjuicio. Para ello se les brindará información veraz, efectiva, adecuada y oportuna sobre los procedimientos, actuaciones y rutas de atención, su alcance y los protocolos pertinentes para el abordaje de la situación, que sea requerida por las víctimas.
- h. **No re-victimizar.** Se definirán y evaluarán todas las intervenciones, actuaciones y etapas de implementación de la política, el protocolo y las rutas de atención derivadas, de modo que se evite la re-victimización y la victimización secundaria. Para tal fin, se conocerá el contexto en el que se configuró la situación de violencia y/o discriminación y perjuicio, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos, tanto de las víctimas como los posibles responsables. Se respetará la decisión de las víctimas de no confrontarse y exponerse ante sus presuntos agresores, sin que ello aparezca restar credibilidad a las primeras.
- i. **Buena fe:** Dentro de la prevención, detección, atención, acompañamiento, seguimiento y sanción de los hechos de violencia, discriminación y perjuicio se preservará el principio de la buena fe. Se

evitará cuestionar y solicitar pruebas inconducentes o que impliquen algún tipo de re-victimización o victimización secundaria. Dependiendo del tipo de violencia ocurrida se solicitará las pruebas pertinentes y conducentes para la implementación exitosa de las rutas de atención. Los funcionarios y encargados de la implementación de esta política y su manual, protocolos y rutas se les prohíbe culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida por las víctimas o que deslegitiman las acciones institucionales en contra de los diferentes modos de violencia, discriminación y prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual. La Universidad dispondrá de los recursos necesarios para que en todo caso de violencia se realice un diagnóstico de riesgo psicosocial, familiar y académico con base en el cual las autoridades de la Universidad de Caldas implementarán de modo fundado las medidas de protección, atención y acompañamiento de las víctimas.

Artículo 5. Destinatarios. Este acuerdo se aplicará al personal docente, al personal administrativo, a las(os) estudiantes y a las (la) contratistas particulares que presten servicios o ejerzan funciones públicas en forma permanente o transitoria en la Universidad de Caldas. Así mismo, quienes sean sujetos activos o pasivos de violencia, discriminación o prejuicio con base en el género, la identidad y la orientación sexual en la universidad de Caldas.

PARÁGRAFO. Para delimitar el ámbito de aplicación de la política se entenderá por integrantes de la comunidad universitaria: las/los estudiantes de la Universidad de Caldas; las/los docentes; el personal administrativo de la Universidad de Caldas y aquellas personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas).

Artículo 6. Violencias basadas en el género, las identidades y las sexualidades. La Universidad de Caldas y su comunidad universitaria reconocen la existencia de modalidades precisas de violencia, discriminación y prejuicio en contra de la mujer y las personas, grupos y sectores poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares y/o pertenecientes a la población LGBTIQ+. Se entiende como modalidad de violencia de esta clase toda acción u omisión que tiene por causa directa la minusvaloración de la identidad, el género y la orientación sexual de quien la padece, o todo acto o conducta cuya intención es la de causar daño a la persona en razón de su pertenencia al grupo, sector poblacional o comunidad basado en el género, la identidad, la orientación sexual diversa y singular y/o la pertenencia a la población LGBTIQ+. Estas modalidades de violencia darán lugar a la investigación y sanción de los responsables.

PARÁGRAFO. En caso de duda sobre la modalidad de violencia incurso, la autoridad competente evaluará la conducta a la luz de las modalidades de violencia basadas en la identidad, el género y las orientaciones sexuales reconocidas en las leyes y los instrumentos internacionales sobre la materia. Para la identificación y la definición de las violencias se prestará especial atención a la normativa nacional e internacional sobre la materia, con especial atención a la Ley 599 de 2000 art.104A, Ley 1257 de 2008 art. 3, la Convención Belém Do Pará, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual (Principios de Yogyakarta)”

Artículo 7. Derechos de las víctimas. Sin perjuicio de la normativa más favorable, las víctimas de violencia, discriminación y prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas, tienen derecho a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.

- b. Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
- d. Dar su consentimiento informado para el diagnóstico de riesgo sobre los diferentes tipos de violencias cometidas contra ellas.
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- f. Ser tratada(o) con reserva de identidad al recibir la asistencia, legal, psicológica, social, familiar y académica respecto de sus datos personales, los de su familia o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- g. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, discriminación y/o prejuicio.
- h. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley y la normativa universitaria.
- i. La víctima no puede ser confrontada con su agresor en ninguno de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos o de otro tipo salvo que medie el consentimiento previo, libre, informado y espontáneo de la víctima para hacerlo. Las autoridades en ningún caso permitirán o favorecerán la victimización, revictimización o victimización secundaria de la persona afectada.
- j. La adopción de medidas positivas por la Universidad para la garantía de sus derechos y, en particular, el derecho a una vida libre de violencia en el campus universitario y los espacios académicos.
- k. Exigir una intensa actividad investigativa para que se esclarezca la verdad de lo ocurrido y se reconstruya con fidelidad la secuencia fáctica acaecida.
- l. Que se le brinde credibilidad a su testimonio como medio de prueba, siempre que sea libre de vicios, coherente y examinado bajo los postulados de la sana crítica.
- m. Recibir desde el primer contacto con las autoridades información pertinente para la protección integral de sus derechos, bajo los criterios de coordinación, integralidad y corresponsabilidad.
- n. Exigir que las autoridades adopten la perspectiva, los criterios y los enfoques diferenciales e interseccionales en todas las actuaciones y acciones institucionales.
- o. Los cambios de identidad en las bases de datos que posee la universidad (en el caso de las personas transgénero). Se respetará y acompañará en la decisión de tránsito en la identidad y el género y se prohíbe cualquier manifestación que conlleve o implique discriminación y molestias. Este derecho se verificará con especial atención en las aulas de clases y demás espacios académicos y de integración de la Universidad.
- p. Acceder oportunamente a los mecanismos y medidas de protección contemplados en este acuerdo.
- q. Los demás contemplados en la normativa interna, nacional e internacional sobre la materia.

Artículo 8. Responsabilidad institucional. Todas las autoridades y funcionarios universitarios tienen la obligación de reportar y dirigir de manera expedita a las autoridades competentes, las denuncias, quejas y la información que tengan conocimiento en materia de violencia, discriminación y prejuicio. También les asiste la obligación de conducir a la víctima a las rutas de atención implementadas en la Universidad de Caldas. El no cumplimiento de esta obligación dará lugar a falta disciplinaria conforme al régimen de responsabilidad disciplinaria correspondiente.

Artículo 9. Oportunidad y complementariedad. Todos los componentes de la política, el manual, el protocolo y las rutas de atención derivadas se activarán en el tiempo oportuno. Les corresponde a las autoridades que conozcan de los hechos o situaciones de violencia, discriminación o prejuicio basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, denunciar ante las autoridades competentes y activar la ruta de atención. Todas las acciones institucionales de la Universidad de Caldas frente a las denuncias de violencia, discriminación y prejuicio basadas en el género, la identidad o la orientación sexual, no sustituyen los procesos y mecanismos legales de orden externo a la Universidad que deben ser activados de acuerdo con la legislación colombiana y la normativa internacional. Las autoridades universitarias serán respetuosas de las medidas y decisiones de las autoridades externas y, en esta medida, les corresponde velar por su cumplimiento y asegurar su eficacia en el marco de sus competencias y funciones.

CAPÍTULO II

Del Comité de equidad y no discriminación de la Universidad de Caldas

Artículo 10. Comité de equidad y no discriminación de la Universidad de Caldas. Créase el Comité de equidad y no discriminación de la Universidad de Caldas como la instancia coordinadora y orientadora de la política de equidad e igualdad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de Caldas.

Artículo 11. Funciones del Comité. Al Comité de equidad y no discriminación de la Universidad de Caldas le corresponde:

- a. Diseñar y elaborar estrategias, planes y programas para la prevención, atención, acompañamiento, sanción y erradicación de la violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.
- b. Aprobar el plan de acción y las estrategias para la implementación de la política de equidad y no discriminación en la Universidad de Caldas.
- c. Aprobar el diagnóstico sobre la violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas. Este ejercicio se realizará al menos cada dos años.
- d. Coordinar y aprobar el programa estratégico de educación permanente a docentes, estudiantes, personal administrativo y contratistas sobre enfoques y perspectivas de equidad e igualdad con base en la identidad, el género, las orientaciones sexuales y los derechos humanos con enfoques diferenciales e interseccionales, y la erradicación de las violencias, discriminación y prejuicio que le son asociadas.
- e. Asegurar el ofrecimiento e implementación de capacitaciones permanentes a estudiantes, docentes, funcionarios administrativos y contratistas sobre el género, la identidad y las orientaciones sociales, y las violencias, discriminación y prejuicio que le son asociadas.

Artículo 12. Integración del Comité. El Comité estará integrado de manera paritaria y proporcional atendiendo el género, la identidad y la diversidad sexual. Las(os) integrantes serán elegidos y designados por el periodo de dos años, prorrogable por otros dos, según la normativa dispuesta por el estatuto electoral de la Universidad de Caldas. El Comité estará integrado por:

- a. La Jefatura de la Oficina de Bienestar Universitario
- b. Dos representantes de las(os) estudiantes
- c. Dos representantes de las(os) docentes
- d. Un representante de las(os) egresados
- e. Dos representantes del personal administrativo
- f. Un(a) representante de las direcciones de Programa
- g. Un(a) representante de las direcciones de Departamento
- h. Un Representante de los (as) decanos
- i. La Delegada(o) del grupo especial de equidad y no discriminación.

PARÁGRAFO 1. En la primera sesión del Comité se elegirá la presidencia y secretaría técnica, respectivamente. El comité sesionará por lo menos una vez al mes o cuando los integrantes lo requieran.

PARÁGRAFO 2. La(el) delegada(o) del grupo formal de trabajo disciplinario y el representante del Comité de Convivencia Laboral, podrán ser citados (as) por el Comité a las sesiones. Así mismo, el Comité podrá invitar a sus reuniones a cualquier integrante de la comunidad universitaria y a las personas expertas en la materia.

Artículo 13. Grupo especial de equidad y no discriminación de la Universidad de Caldas. El grupo especial de equidad y no discriminación adscrito a la oficina de bienestar universitario será la instancia encargada de la implementación de la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de Caldas. La administración de la Universidad de Caldas velará por la integración del grupo especial de equidad y no discriminación a partir de un cronograma de la Oficina de Planeación con el análisis presupuestal y de concurrencia respectivo

Artículo 14. Funciones. Al grupo especial de equidad y no discriminación le corresponde:

- a. Presentar para la aprobación del Comité el plan de acción y las estrategias para la implementación de la política de equidad y no discriminación en la Universidad de Caldas. El plan de acción será construido de manera articulada con el diagnóstico sobre la violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual y el sistema integrado de información sobre equidad y violencias basadas en el género, la identidad y la orientación social en la Universidad de Caldas. El plan de acción expresará de modo claro y preciso al menos los siguientes elementos: (a) objetivos, (b) estrategias, (c) acciones, (d) presupuesto y (e) indicadores de seguimiento y evaluación.
- b. Elaborar y actualizar de forma permanente el diagnóstico sobre la violencia, la discriminación y el prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.

- c. Crear, administrar y actualizar permanentemente el Sistema Integrado de Información sobre equidad y violencias basadas en el género, la identidad y la orientación social en la Universidad de Caldas.
- d. Implementar estrategias, programas y acciones para la prevención, atención, acompañamiento, sanción y erradicación de la violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.
- e. Elaborar y someter a aprobación del Comité el programa estratégico de educación permanente a docentes, estudiantes, personal administrativo y contratistas sobre enfoques y perspectivas de equidad de identidad, género, orientaciones sexuales y derechos humanos, con enfoque diferencial e interseccional, y la erradicación de las violencias, discriminación y prejuicio que le son asociadas
- f. Coordinar los protocolos y rutas para la atención y acompañamiento de las hechos, situaciones y casos de violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.
- g. Realizar los diagnósticos de riesgo psicológico, social, familiar, laboral y académico de las víctimas de violencia, discriminación y prejuicio basadas en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.
- h. Articular la política, protocolos y rutas de atención internas con las autoridades, instancias, programas, protocolos y rutas externas de carácter local, departamental y nacional.
- i. Realizar seguimiento individual a los casos de violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.
- j. Divulgar la política entre los miembros de la comunidad universitaria.
- k. Proponer ante el Comité la revisión y actualización de los protocolos y las rutas de atención.
- l. Implementar la cátedra permanente de equidad y no discriminación en la Universidad de Caldas.
- m. Las demás que le sean asignadas por la normativa estatutaria.

Artículo 15. Integración. El grupo especial de equidad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones será integrado por personas de reconocida trayectoria, experiencia e idoneidad en las temáticas y los componentes de esta política y cubrirá las necesidades expertas de las áreas de psicología, sociales y/o familiares y jurídicas.

Artículo 16. Observatorio en Género y Sexualidades GESEX. El observatorio tendrá como función principal la de crear, administrar y actualizar permanentemente el Sistema Integrado de Información sobre equidad y violencias basadas en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas y realizar los diagnósticos requeridos para la implementación y funcionamiento de esta política. El observatorio contará con un equipo básico de dirección académica y dos docentes con reconocimiento en su labor académica de por lo menos medio tiempo, un diseñador y un experto en estadística. El observatorio se adscribirá a la Vicerrectoría de Proyección Universitaria.

CAPÍTULO III

Componente de promoción de la equidad -igualdad- en la Universidad de Caldas

Artículo 17. Definición. El componente de promoción de la equidad consiste en la adopción de un conjunto de acciones, medidas y planes, coordinados y articulados por el Comité de Equidad y en el cual participan diferentes instancias y dependencias al interior de la Universidad de Caldas para el logro de la igualdad comprendida como una manifestación sociológica y el principio jurídico fundante de la institución universitaria. La igualdad comprendida como equidad no implica solamente el trato igualitario por la ley (igualdad entre iguales y en iguales circunstancias) ni tampoco la simple prohibición de la discriminación y la proscripción de tratos crueles, humillantes y degradantes (igualdad como no discriminación); sino que trasciende hacia la institucionalización y adopción de acciones y medidas afirmativas, diferenciales e interseccionales de carácter estructural a favor de las personas, los grupos y los sectores poblacionales afectados por razones asociadas con la identidad, el género y las orientaciones sexuales diversas y singulares.

La adopción de acciones y medidas afirmativas, diferenciales e interseccionales tienen el propósito de permitir a las personas, los sectores y los grupos poblacionales víctimas de violencia, discriminación y prejuicio en razón de su identidad, expresión de género y orientaciones sexuales, ejercer de modo efectivo sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones, a gozar del mismo trato y protección por las autoridades y la comunidad universitaria y a gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación, violencia o prejuicio que les impida hacerlo.

Artículo 18. Acciones de equidad para estudiantes. La Universidad de Caldas garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y culminación de la educación de pregrado y posgrado a las mujeres, grupos y sectores poblacionales con expresiones de identidad y orientaciones sexuales diversas y singulares. Para ello la institución articulará con las dependencias y autoridades internas competentes las siguientes acciones encaminadas al logro de la equidad en la Universidad de Caldas:

- a. La Universidad intervendrá en la eliminación de las brechas de género en sus planes de estudio, promoviendo una mayor participación de mujeres y poblaciones de diferentes identidades y orientaciones sexuales en las carreras consideradas tradicionalmente masculinas y/o femeninas. Al mismo tiempo, apoyará la implementación de estrategias comunicativas y pedagógicas para lograr la igualdad de género en los programas académicos, cerrar la brecha profesional entre mujeres y hombres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas y singulares.
- b. Se impulsarán iniciativas de educación continuada para la generación de escenarios de oportunidades equitativas de formación general y profesional para la población estudiantil con enfoque de género y equidad. El programa buscará profundizar en temas de interseccionalidad entre la expresión de género, la orientación sexual, la etnia, la diversidad cultural y la diversidad socioeconómica.
- c. La institución adoptará medidas y estrategias con enfoque diferencial e interseccional para la permanencia y culminación de los estudios universitarios de pregrado y posgrado de las mujeres y personas con identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares.
- d. La institución removerá cualquier limitación que impida la participación plena y significativa en la vida pública institucional por razones de género u orientación sexual diversa o singular, con especial atención de las representaciones eleccionarias de la universidad. Se potenciará el aumento de la participación de las mujeres y las personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas en los espacios de representación y toma de decisiones universitarias

e. Se diseñará e implementará un Programa Integral de Acompañamiento, liderado desde la Oficina de Bienestar Universitario, que buscará oportunidades en igualdad de condiciones para los estudiantes madres y padres.

Artículo 19. Acciones de equidad para docentes. La Universidad de Caldas garantizará la no discriminación por razones de género u orientación sexual para los docentes, reflejadas en la distribución de mujeres y hombres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas y singulares en el personal docente, cumpliendo con los criterios del acceso al servicio público a través de concursos públicos de mérito y la vinculación de docentes ocasionales y catedráticos en cada Departamento de la Universidad:

a. El ascenso laboral no se restringirá o limitará por razones de género, identidad u orientación sexual de cualquier docente. Para ello, se podrán implementar acciones afirmativas con base en el mérito en los concursos públicos y en la vinculación de docentes ocasionales y catedráticos en la institución.

b. En ningún caso las convocatorias de los centros e institutos de investigación, proyección social y extensión social del saber y otros proyectos, se seleccionarán a partir de otro tipo de consideraciones que las emitidas por el sistema de evaluación de pares; sin embargo, se implementarán acciones con miras a incluir el abordaje de temas de género, orientación sexual e identidad dentro de los mismos proyectos.

c. La institución implementará estrategias orientadas a disminuir las brechas de género en la docencia, la investigación y la proyección, en el marco de lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional y el plan de acción para la implementación de la Política.

d. Se establecerán las condiciones de trabajo que favorezcan el equilibrio de los ámbitos laboral y doméstico y el avance de la carrera académica. Además, se implementarán medidas especiales para las mujeres y hombres en condición de maternidad y paternidad. Este criterio formará parte de la concertación de las labores académicas en la institución.

e. Se implementarán y apoyarán iniciativas para el logro de la diversidad, la igualdad de género y la inclusión social, así como la educación y el desarrollo académico de mujeres, hombres, personas de género diverso, personas con diferentes orientaciones sexuales, así como miembros de diferentes etnias, razas y grupos socioeconómicos.

Artículo 20. Acciones de equidad para el personal administrativo y contratistas. La Universidad de Caldas garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso, estabilidad y ascenso al empleo público y en las diferentes modalidades de vinculación con la Universidad, a las mujeres y personas, grupos y sectores poblacionales con expresiones de identidad y orientaciones sexuales diversas y singulares. Para ello, implementará acciones encaminadas al logro de la equidad para los funcionarios, empleados, trabajadores y contratistas en la Universidad de Caldas.

Se facilitarán las condiciones de participación equitativa de mujeres, hombres e identidades y orientaciones sexuales diversas en los distintos puestos y ramas administrativas. Se desarrollarán estrategias para reducir asimetrías de segregación ocupacional que ubican a mujeres, hombres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas en los puestos de trabajo, ocupaciones y labores tradicionalmente estereotipados como femeninos y/o masculinos; en búsqueda del logro del equilibrio entre las personas que las ejerzan.

a. Se desarrollarán las estrategias para reducir las asimetrías de segregación ocupacional que ubican a mujeres, hombres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas en los puestos

de trabajo, ocupaciones y labores tradicionalmente estereotipados como femeninos y/o masculinos; en búsqueda del logro del equilibrio entre las personas que las ejerzan.

b. Se establecerán las condiciones de trabajo con enfoque de género, diferencial e interseccional que favorezcan el equilibrio entre los ámbitos laboral y doméstico de las mujeres y personas con expresión de género y orientaciones sexuales diversas y singulares.

c. La institución removerá cualquier limitación que impida la participación plena y significativa en la vida pública institucional por razones de género u orientación sexual diversa o singular en los espacios de representación y toma de decisiones universitarias

Artículo 21. Incorporación enfoque de equidad. A partir del primer semestre del año 2022, la Universidad, a través de la Oficina de Bienestar Universitario y en el marco del programa de convivencia, implementará procesos formativos en Equidad de Género y sexualidades, con el fin de impartir orientación sobre la materia y promover prácticas incluyentes en los distintos escenarios universitarios y de la vida social que se desarrollan al interior de la institución. Se reconoce en la normativa interna de la Universidad, de conformidad con la legislación, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género y sexualidades para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a. Prohibir expresamente en los instrumentos institucionales la violencia y el acoso;

b. Velar por que las políticas institucionales pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c. Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d. Implementar lineamientos sobre comunicación incluyente;

Artículo 22. Licencia y permiso por síndrome premenstrual. La Universidad reglamentará la licencia de un día para las personas menstruantes que sufren del síndrome premenstrual y que eleven formalmente la solicitud a la Universidad con los respectivos certificados médicos en los que se acredite que efectivamente se padece del mencionado síndrome. También, establecerá las condiciones para el otorgamiento del permiso de que trata este artículo para el caso de estudiantes y docentes.

Artículo 23. Madre y padre cabeza de hogar. La Universidad garantiza a los funcionarios y docentes que cumplan la condición de madre o padre cabeza de hogar, en lo referente al horario flexible, así mismo se otorgará los permisos necesarios para que puedan asistir a citas médicas y reuniones académicas de sus hijos sin que sean objeto de juzgamientos y señalizaciones por el uso de este derecho.

Artículo 24. Fortalecimiento de actividades académicas y proficiencia. La institución propenderá por el fortalecimiento de actividades académicas y proficiencias en los procesos de formación de pregrado y posgrado sobre el género, las identidades y las orientaciones sexuales diversas y singulares, que promuevan la prevención y eliminación de todas las violencias y favorezcan la construcción de una comunidad universitaria y una cultura fundada en el respeto, la equidad, la dignidad humana, la pluridiversidad y el respeto de los derechos humanos. La institución propenderá por la incorporación y fortalecimiento de actividades académicas y proficiencias en los planes de estudio de pregrado y posgrado atendiendo la política curricular institucional, el impacto en los recorridos curriculares, los procesos de retención y demás aspectos académico curriculares a ser considerados en cada caso.

CAPÍTULO IV

Componente de prevención y erradicación de la violencia en la Universidad de Caldas

Artículo 25. Componente de Prevención de la violencia. Comprende todas las acciones, estrategias, planes y programas institucionales encaminados a impedir la ocurrencia de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas. Se dispondrá de recursos a fin de fortalecer las estrategias de prevención, con especial atención de la prevención primaria para que los hechos no lleguen a producirse. Las autoridades universitarias velarán por la eliminación de la cultura académica e institucional que pueda favorecer la violencia, la discriminación y el prejuicio basado en la identidad, el género y la orientación sexual de conformidad con la presente política y adoptarán medidas para la prevención secundaria: la detección, identificación, reacción y mitigación constante de los riesgos que pueden derivar en la ocurrencia o repetición de cualquier clase de violencia.

Artículo 26. Enfoque preventivo. La política adopta un enfoque preventivo en relación con (i) visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria; (ii) generar dinámicas de relación entre las(os) integrantes de la comunidad universitaria a partir de la dignidad humana y el respeto a la diversidad, la singularidad y la diferencia; (iii) indicar estrategias de prevención de las violencias y la discriminación en el contexto universitario; (iv) fomentar en la comunidad universitaria la disposición para denunciar hechos de violencias y discriminación, con el fin de activar las rutas y protocolos en el momento oportuno; y, (v) propiciar la sensibilización y concienciación frente a todas las modalidades y forma de violencia basadas en el género, la identidad y la orientación sexual y sus efectos inadmisibles, con el propósito de generar una cultura académica y universitaria respetuosa y defensora de la diversidad y la dignidad humana.

Artículo 27. Definición de los servicios específicos. En función del manual, los protocolos y las rutas de atención a las víctimas de violencia que forman parte de esta política, la Universidad reglamentará los siguientes servicios específicos en procura de la estabilización, atención y acompañamiento de las víctimas:

a. Asesoría jurídica. Asesoramiento legal de las víctimas de las formas de violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual, en concordancia con la ruta interna y las rutas externas de atención a las víctimas, con especial énfasis en el componente de justicia. Este servicio se encuentra a cargo del equipo dispuesto por la Universidad y podrá ser apoyado, en caso de ser requerido, por los profesionales de la Secretaría General, la Clínica Socio-jurídica de Interés Público, la Escuela de Género y Derecho y el Consultorio Jurídico de la Universidad de Caldas.

b. Intervención académica. Consiste en el conjunto de acciones académicas coordinadas y articuladas para garantizar el derecho a la educación y la escolaridad de las víctimas de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual. Este servicio se prestará de manera coordinada y articulada entre las diferentes instancias y autoridades académicas competentes.

d. Atención en salud. Se orienta hacia la garantía de la dimensión en salud física y psicológica de los derechos considerados como vulnerados. En este servicio participarán la oficina de Bienestar Universitario, el Programa de permanencia con Calidad y la IPS Universitaria en el marco de sus respectivas competencias y articuladas con las instancias y rutas de atención externas.

e. Acompañamiento socio-familiar. El conjunto de acciones orientadas hacia el análisis, valoración y comprensión del entorno socioeconómico y socio familiar junto con el desarrollo de estrategias encaminadas hacia la minimización de los efectos e impactos negativos de los eventos

de violencia. Este servicio podrá contar con el acompañamiento del Centro de Atención a las Familias (CAF).

PARÁGRAFO. Para garantizar este conjunto de servicios, la institución (i) definirá y actualizará la ruta de atención en los diferentes casos de violencias y discriminación basadas en el género, la identidad y la orientación sexual en la comunidad universitaria; (ii) abordará adecuadamente los efectos y el impacto generado por los hechos de violencia y discriminación sobre las víctimas; (iii) orientará a la comunidad universitaria sobre los procedimientos administrativos y judiciales, tanto internos como externos a la Universidad de Caldas, que deben ser adelantados en el marco de los casos y situaciones de violencia y discriminación, así como las implicaciones para las personas involucradas; y, (iv) Brindará acompañamiento a las víctimas por medio de los servicios aquí definidos, no solo durante los procesos de denuncia e investigación, sino también durante el tiempo adecuado.

CAPÍTULO V

Componente de estabilización, atención y acompañamiento a las víctimas

Artículo 28. Destinatarios. Los componentes de estabilización, atención y acompañamiento se prestarán en los siguientes casos: (i) a todas(os) las(os) los afectada(os) integrantes de la comunidad universitaria, sin distinción del lugar de ocurrencia de los hechos de violencia ni del vínculo institucional del agresor con la Universidad de Caldas. (ii) A las víctimas de hechos de violencia, discriminación y/o prejuicio ocurridos en el campus universitario, o por fuera del mismo, realizados por las y los integrantes de la comunidad universitaria en el marco, en razón o con ocasión de las actividades propias y misionales de la Universidad de Caldas. Estos criterios deberán ser interpretados sistemáticamente en cada caso y en atención a las rutas y protocolos establecidos a partir de esta política.

Artículo 29. Medidas de protección para las víctimas. Se consideran medidas de protección para las víctimas de las conductas enmarcadas en los hechos y situaciones de violencia, discriminación y prejuicio en razón del género, la identidad y la orientación sexual, las siguientes:

a. La asesoría jurídica brindada por la Universidad durante todas las etapas de la ruta y en los trámites que se adelanten ante otras instancias, siempre y cuando lo consienta la víctima, en los términos de este acuerdo y su protocolo.

b. El otorgamiento de permisos académicos y/o administrativos para asistir a diligencias o citas en relación con el tratamiento integral de las consecuencias derivadas de las situaciones de violencia y para restablecimiento integral de la salud de las víctimas, sin que ello implique ninguna consecuencia adversa de tipo académico, laboral o administrativo como lo serían los reportes de fallas, pérdida de actividades académicas por no presentación oportuna de actividades evaluativas, reporte de ausencias laborales, calificaciones con bajo rendimiento por ese motivo y demás escenarios que se enmarquen en esta política y su manual, protocolos y rutas de atención.

c. La atención y acompañamiento psicosocial, sociofamiliar y en salud por parte de la Universidad como una serie de servicios interdisciplinarios articulados entre sí, tendiente a prevenir, mitigar y superar los daños e impactos en la integridad de las víctimas. Se establecerá el enfoque diferencial e interseccional orientado al restablecimiento de los derechos.

d. La adopción de medidas académicas y administrativas por las autoridades universitarias, con el consentimiento de la víctima, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en las dimensiones laborales y académicos y en los espacios del campus universitario, entre las que se cuentan: cambio,

cancelación y adición de actividades académicas sin otros requisitos, siempre y cuando sea viable y más favorable para la víctima, creación de nuevos grupos, las reservas de cupo y el aplazamiento de periodos académicos sin requisitos adicionales, ni consecuencias adversas de orden académico o administrativo, traslados laborales, cambios en los horarios de las víctimas, suspensiones temporales de los presuntos agresores entre tanto se investiga y sanciona las agresiones presuntamente cometidas, asistir a clases a través de medios virtuales, realizar labores en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo y otras alternativas en forma de acciones concretas que eviten y no impliquen el relacionamiento ni el contacto de las víctimas con sus presuntos agresores.

e. Remitir a las autoridades internas y/o externas para que adopten las medidas de prevención, protección y sanción de acuerdo con sus competencias.

f. Las demás medidas que las autoridades competentes estimen necesarias a partir del diagnóstico de riesgo de las víctimas para asegurar la continuidad del plan de estudios, la escolarización y el empleo de las víctimas, generar espacios seguros y libres de violencia y prevenir la revictimización, la victimización secundaria y garantizar la no repetición de los hechos de violencia.

PARÁGRAFO. En la aplicación de las medidas de protección se pondrá énfasis en la satisfacción de los derechos de las víctimas, en especial, del derecho a no ser confrontada con el presunto agresor, a no compartir espacios con el mismo, el ejercicio de la denuncia oficiosa y la no generación de contextos de daño, revictimización y victimización secundaria, como garantía del derecho de las víctimas a la no repetición.

Artículo 30. Diagnóstico de riesgo de la víctima. El grupo especial de equidad y no discriminación realizará el diagnóstico de riesgo psicológico, social, familiar, laboral y académico de cada víctima de violencia, discriminación y prejuicio basado en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas. Este diagnóstico se llevará a cabo inmediatamente se tenga noticia del caso de violencia, discriminación y/o prejuicio. En el componente de los riesgos asociados con el derecho a la educación (académico) y el trabajo (laboral), y en lo que respecta a la garantía de espacios seguros, cada diagnóstico se realizará junto con la dirección de Programa y la decanatura respectiva (en el caso de estudiantes), la dirección de departamento, la decanatura y el delegado del Comité de convivencia (en el caso de docentes), y las jefaturas inmediatas junto con el delegado del Comité de convivencia y la ordenador y supervisor de contrato (en el caso de funcionarios y contratistas). Con base en el diagnóstico de cada víctima, las autoridades de la Universidad de Caldas adoptarán e implementarán de manera urgente, en cada caso, las medidas de protección y acompañamiento encaminadas al restablecimiento de derechos de las víctimas.

Artículo 31. Lineamientos generales para la atención. Todas las autoridades, instancias y dependencias que presten servicios de estabilización, atención, acompañamiento y asesoría, tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales en el cumplimiento de sus funciones:

a. Los servicios brindados durante la estabilización, atención y acompañamiento no siguen un curso lineal o escalado, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso y las necesidades de la víctima.

b. Las personas encargadas de la estabilización, atención, acompañamiento y seguimiento cimentaron sus servicios en la comprensión multidimensional de la víctima, a través de la incorporación del enfoque diferencial e interseccional que atienda al contexto y otras condiciones o características en el acompañamiento, como lo son la identidad, el género, la orientación sexual, la diversidad, la singularidad

cultural, étnica y racial, la religión, la nacionalidad, el lugar de procedencia, la situación de discapacidad, la edad, la condición y extracción social, la calidad de víctima del conflicto armado, entre otras.

c. Las personas encargadas del acompañamiento deben evitar la repetición innecesaria de los hechos violentos por parte de la persona victimizada, así como respetar su voluntad y garantizar un acompañamiento libre de juzgamientos.

d. Las personas encargadas de la estabilización, atención, acompañamiento y seguimiento no deberán tener vínculo con los implicados en los procesos.

e. Los espacios en los cuales se interactúa con la víctima deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto, en aras de garantizar el derecho a la intimidad personal y la seguridad.

f. Se prestarán los servicios de tal forma de no generar una indebida dependencia de la víctima hacia el profesional.

Artículo 32. Articulación institucional. Las dependencias encargadas del acompañamiento de las víctimas deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso para la oportuna, inmediata y continua atención de la persona victimizada, teniendo en cuenta que esto no excluye ni sustituye las entidades competentes externas. En el caso de que no se cuente con los medios para brindar el acompañamiento requerido por la víctima, el grupo especial de equidad y no discriminación articulará sus servicios con entidades u organizaciones externas, a las cuales se referirá o remitirá el caso, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna, sin que ello implique el abandono del caso, ni la pérdida de competencia interna.

CAPÍTULO VI Componente disciplinario

Artículo 33. Ámbito de aplicación. El componente sancionatorio con alcance disciplinario de la presente política se aplicará sin distinción a todo el estudiantado de pregrado y posgrado, las y los docentes de la Universidad de Caldas y el personal administrativo. Para su aplicación se tendrá en consideración la normativa interna y legal correspondiente, con especial atención de los siguientes criterios diferenciados y autónomos: (i) que las situaciones y/o hechos de violencia, discriminación y/o perjuicio hayan tenido lugar entre las/los integrantes de la comunidad universitaria, (ii) que los hechos de violencia, discriminación y perjuicio hayan ocurrido en el campus universitario y las sedes de la Universidad y (iii) que el hecho o situaciones de violencia, discriminación y perjuicio hayan sido realizados por las y los integrantes de la comunidad universitaria por causa, con ocasión o en el ejercicio o realización de las actividades propias y misionales de la Universidad de Caldas.

Artículo 34. Incorporación de principios, derechos y medidas de protección. Toda actuación adelantada dentro de los procesos disciplinarios seguidos a los estudiantes, docentes y personal administrativo en la Universidad de Caldas, incorporará los principios de esta política y los derechos y las medidas de protección y restablecimiento hacia las víctimas. Las decisiones se adoptarán de manera motivada a partir de la adopción de la perspectiva y los enfoques diferenciales y la interseccionalidad con base en las identidades y expresiones de género y las orientaciones sexuales diversas y singulares. Se prohíbe cualquier tipo de violencia, discriminación o perjuicio con base en el género, identidad y orientación sexual en los procesos disciplinarios.

Artículo 35. Faltas disciplinarias. Se establece como falta disciplinaria para los docentes, estudiantes y personal administrativo y contratistas, las siguientes conductas:

- a. El acoso sexual y el acercamiento físico excesivo y no consentido, o el que por sí mismo o por interpuesta persona, haga insinuaciones sexuales directas o indirectas cuya finalidad sea la satisfacción de un deseo personal o de un tercero.
- b. Fomentar o ejecutar actos tendientes a menoscabar la honra y el buen nombre de una persona, así como ocasionar o someter a burlas o comentarios denigrantes a una persona con base en estereotipos, pautas de comportamiento y conductas culturalmente impuestas con base en la identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género.
- c. Menospreciar o minusvalorar las opiniones o intervenciones de los y las estudiantes, docentes y servidores públicos, o fomentar la exclusión o discriminación de estos dentro de los diferentes espacios institucionales, o en el marco del cumplimiento de los fines misionales en los ámbitos académico, investigativo, práctico o de esparcimiento y ofrecimiento cultural, en virtud a su identidad de género, orientación sexual y expresión de género.
- d. Generar, fomentar, realizar o influir en la materialización de prácticas de desigualdad en la calificación académica y profesional, asignación de labores y valoración del desempeño de los estudiantes, docentes, y servidores públicos por su identidad de género, orientación sexual y expresión de género.
- e. Realizar hostigamiento o manifestación directa o a través de medios virtuales, mensajes de datos, correos electrónicos, llamadas telefónicas o mediante el uso, publicación y difusión de imágenes, videos y audios, con el fin de cosificar, sexualizar o humillar a una persona en razón a su identidad de género, orientación sexual y expresión de género en el ámbito personal, académico y laboral.
- f. Discriminar e inducir al aislamiento social, académico, laboral e institucional a las personas por su identidad de género, orientación sexual y expresión de género, privándoles de sus espacios personales y limitando su interacción social con su círculo amigos, compañeros, colegas y su red de apoyo,
- g. El acoso laboral cuya causa sea la minusvaloración del género, la identidad y la orientación sexual de la víctima.
- h. El incurrir en las conductas descritas como modalidades de violencia descritas en el artículo 5° de este acuerdo.

Parágrafo. Además de los criterios legales y estatutarios establecidos para determinar la gravedad o levedad de la falta, las autoridades disciplinarias valorarán la comisión y modalidad de la falta disciplinaria al determinar si el acto o la conducta del perpetrador tiene por causa directa la minusvaloración de la identidad, el género y la orientación sexual de la(s) víctima(s) o su intención es la de causar daño al grupo, sector poblacional o comunidad de pertenencia de la(s) víctima(s).

Artículo 36. Reconocimiento de la calidad de sujetos procesales a las víctimas. Cuando la conducta investigada en la actuación disciplinaria se enmarque en una falta que esté descrita en los artículos anteriores o se encuentre en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional humanitario o se trate de una forma de violencia respecto a los sujetos de especial protección por su identidad, género y orientación sexual, se les reconocerá a las víctimas de los hechos la calidad de sujetos procesales de conformidad con la normativa constitucional e institucional vigente.

PARÁGRAFO 1. Las víctimas de violencia discriminación y prejuicio basadas en la identidad, el género y/o la orientación sexual gozarán de todos los derechos y prerrogativas asignadas a los sujetos procesales,

con especial atención de los derechos de las víctimas contempladas en los artículos 2° y 6° del presente acuerdo que resulten aplicables en materia disciplinaria.

PARÁGRAFO 2. En el marco del proceso disciplinario, la autoridad disciplinaria velará por la adopción de las medidas de protección pertinentes, adecuadas y suficientes para la protección y el restablecimiento de los derechos de las víctimas, con especial atención de las contempladas en el artículo 29 de esta política y que sean aplicables en materia disciplinaria.

Artículo 37. Incorporación a la normativa disciplinaria vigente. Incorpórese la Sección VI “Componente sancionatorio” del presente acuerdo como capítulo especial del estatuto único disciplinario de la Universidad de Caldas. En caso de que dicho estatuto no haya sido aprobado, se incorpora la Sección VI “Componente sancionatorio” del presente acuerdo como capítulo especial del Estatuto Docente, El reglamento estudiantil y El estatuto administrativo de la Universidad de Caldas, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Componente de evaluación y seguimiento

Artículo 38. Seguimiento. El componente de seguimiento consiste en el conjunto de acciones y medidas para verificar y supervisar la eficacia del proceso de estabilización, atención, acompañamiento, asesoría, y el cumplimiento del debido proceso y los efectos del proceso y las actuaciones de las autoridades para la satisfacción integral de los derechos de las víctimas y la comunidad en el contexto universitario. El seguimiento se orienta a la evaluación la eficacia y pertinencia del manual, los protocolos y las rutas implementadas en la Universidad de Caldas en los niveles individual, relacional, comunitario e institucional, en atención del cumplimiento del lineamiento de prevención y erradicación de la violencia, la discriminación y el prejuicio con base en la identidad, el género y las orientaciones sexuales.

Artículo 39. Evaluación. El componente de evaluación de la política de equidad y no discriminación contempla la toma de decisiones informadas con base en el estudio diagnóstico de las violencias, el Sistema Integrado de Información sobre equidad y violencias basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, y los demás instrumentos y mecanismos dispuestos para verificar el cumplimiento de la política en la Universidad de Caldas. En el componente de evaluación se debe reconocer las estructuras, procesos y prácticas violentas contra las mujeres y las personas, sectores y grupos poblacionales con identidad, género y orientaciones sexuales diversas y singulares; a la vez de su interacción con las historias individuales, las relaciones más inmediatas, los ámbitos socioeconómicos donde se producen y los contextos culturales, de manera que se integren aspectos cuantitativos y cualitativos sobre el nivel individual, comunitario y del contexto, haciendo un abordaje multicausal para comprender su reproducción y explicar sus diferentes manifestaciones y comportamientos, así como para identificar factores que intervienen en la producción (causales), potenciación (potenciadores) o en el riesgo de la materialización de la violencia.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 40. Capacitación permanente. Las personas encargadas de la estabilización, atención, acompañamiento, asesoría, sanción y seguimiento de cada una de las dependencias, recibirán capacitación en asuntos de identidad, género, orientación sexual, las clases de violencia, discriminación y prejuicio. Está capacitación permanente será articulada con la Oficina de Gestión Humana y el Grupo interno de Desarrollo Docente, de conformidad con las funciones y competencias asignadas en este acuerdo. Esa capacitación también se exigirá a las personas que, por sus funciones propias, pueden tener el primer contacto con la

situación de violencia como lo son el personal de vigilancia, seguridad y servicios generales de la Universidad.

Artículo 41. Fortalecimiento de la investigación y proyección. La Universidad de Caldas implementará acciones precisas y diferenciadas para el fortalecimiento institucional de los institutos, centros, observatorios y grupos de investigación y extensión cuyo objeto esté relacionado directamente con la política de equidad de género y no discriminación. Además, en articulación con las Vicerrectorías de Investigaciones y Posgrados y de Proyección Universitaria, se implementarán acciones en temas relacionados con el género, las identidades y las sexualidades tendientes a:

- a. Fortalecer y ampliar la oferta académica de los posgrados, en electividad y nuevos programas.
- b. Incentivar y fortalecer el desarrollo de la investigación desde una perspectiva interseccional.
- c. Fomentar la investigación, la innovación, la creación artística y la generación de conocimiento en el tema.
- d. Desarrollar competencias de investigación en género, identidades y sexualidades orientadas a incorporar esta perspectiva en los procesos de investigación de la institución.
- e. Impulsar la conformación de semilleros de investigación.
- f. Realizar convocatorias conjuntas de investigación y proyección orientadas a identificar las desigualdades de género en la institución y/o el desarrollo de estudios comparativos sobre la temática.
- g. Desarrollar acciones de sensibilización con el propósito de promover la participación de las mujeres y diversidades en la investigación y la extensión y proyección social del saber.
- h. Implementar estrategias que faciliten la difusión de los resultados de investigación y de proyección social del saber en los temas objeto de la Política institucional.
- i. Promover la participación en redes de investigación nacionales e internacionales relacionadas con el tema.

Artículo 42. Inhabilidad, incompatibilidad y conflicto de intereses. Se velará porque las autoridades y funcionarios encargados de la implementación de todos los componentes de esta política no se encuentren en causal de inhabilidad, incompatibilidad ni presenten conflicto de intereses por su relación con los hechos de violencia o por su vínculo con las víctimas y las/los presuntos agresores en el proceso. Todo funcionario o servidor se encuentra en la obligación de declarar esta circunstancia y, en consecuencia, deberá apartarse del conocimiento del caso, so pena de incurrir en falta disciplinaria de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 43. Veeduría. La Universidad reconoce y fomenta, de conformidad con la ley, los mecanismos de veeduría y participación ciudadana y estamentaria para el seguimiento de la adopción de medidas de protección y satisfacción de los derechos de las víctimas en los casos concretos de violencia, discriminación y prejuicio. También, se incentivará la veeduría ciudadana y la rendición de cuentas para la evaluación de esta política y garantizar el recto cumplimiento de las competencias, funciones y deberes que le asisten a las(os) servidores y autoridades universitarias en su implementación.

Artículo 44. Estudio y propuesta reglamentaria del Comité. El Comité de Equidad articulado con las instancias internas correspondientes, presentarán dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de esta política una propuesta a las instancias internas competentes sobre las siguientes temáticas:

- a. La concesión de permisos de maternidad y paternidad a las madres gestantes y el padre. En dicha propuesta se establecerá las condiciones del permiso.
- b. Una propuesta para materializar las condiciones de acceso a la educación superior reflejadas en la distribución equitativa en razón del género, la identidad, las expresiones de género y las orientaciones sexuales, tomando en consideración la matrícula global de la Universidad, con especial atención del estudio

para el eventual reconocimiento de la calidad de aspirante especial a quienes se identifican ya sea por ser víctimas de violencia basada en el género y el ser víctimas de violencia basada en el prejuicio por sus expresiones de género y orientaciones sexuales diversas y singulares, y que pretenden ingresar a un Programa de pregrado. El estudio contendrá la propuesta del número de cupos especiales por Programa presencial y las condiciones a ser demostradas en virtud del artículo 9° del reglamento estudiantil.

c. La posibilidad de implementar estrategias con base en el enfoque diferencial e interseccional para lograr participación paritaria y proporcional de mujeres y personas con expresiones de género y orientaciones sexualidades diversas y singulares en los distintos cargos de representación estamentaria y toma de decisiones, al igual que en los cargos directivos, de responsabilidad, confianza y manejo dentro de la Universidad.

d. Las posibles acciones para disminuir la brecha laboral entre hombres, mujeres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas y singulares. Con especial atención de la viabilidad técnica y jurídica de instituir becas, comisiones de estudio, años sabáticos, comisiones administrativas y demás derechos y prerrogativas para la formación docente, profesional y académica. Así mismo, la posibilidad de plantear condiciones equitativas de ingreso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa y en el escalafón para la disminución de las brechas laborales.

e. Las demás que considere necesarias para materializar el objeto y finalidades de esta política.

Artículo 45. Incorporación del manual y protocolo - ruta de atención. Incorpórese a esta política, el manual y protocolo - ruta para la estabilización, atención y acompañamiento de las víctimas de violencia, discriminación y prejuicios basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas.

Artículo 46. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las normas y disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Manizales, a los trece (13) días del mes de septiembre del año dos mil veintiuno (2021).



RAQUEL DÍAZ ORTÍZ
Presidente



CAROLINA LÓPEZ SÁNCHEZ
Secretaria