



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
ALEXANDER von HUMBOLDT**

**ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
No. 010 DE JUNIO 21 DE 2022**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA, VIOLENCIA SEXUAL Y CUALQUIER
TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA CORPORACION, Y SE
CREA EL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO.**

El Consejo Superior Universitario de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt en uso de sus facultades legales, estatutarias y

CONSIDERANDO:

1. Que el Consejo Superior Universitario, es la suprema autoridad administrativa de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt y es el organismo encargado de orientar las políticas establecidas por los estatutos y la Asamblea General,
2. Que el art. 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza la autonomía universitaria definiendo que: "... Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley,
3. Que la Ley 30 de 1992. Ley de Educación, art. 117 establece que "*Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo*".
4. Que mediante el Decreto 1330 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional, consideró que es necesario promover mecanismos para la articulación y desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales de extensión, haciendo referencia de manera explícita que el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, se rige bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.
5. Que de manera específica el art. 2.5.3.2.3.1 3. del citado Decreto, enmarcado en la sección 3 "Condiciones de Calidad", indica que la Institución deberá dar cuenta entre otros de políticas institucionales de gestión institucional y bienestar.
6. Que, la ley, por la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en Colombia tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y en el Preámbulo ha indicado que: "*la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, y las libertades fundamentales y limita totalmente o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades*" (Ley 248 de 1995).



7. Que, para la formulación de esta política, se han consultado entre otras disposiciones de carácter nacional tales como: la Ley 985 de 2015, *“por medio de la cual se adoptan las medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma”*; la Ley 1146 de 2007, *“por medio de la cual se expiden normas para la prevención de violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente”* y la Ley 1257 de 2008, art. 8 *“por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”*,
8. Que, la legislación colombiana, adicionó funciones al Ministerio de Protección social para promover *“el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres”* e implementar *“mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial así como “desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral” (Ley 1257, 2008, art. 12)*
9. Que el Decreto Reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación. Establece las medidas para el MEN, las Entidades Territoriales y las IES orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres (Decreto 4798 de 2011).
10. Que la ley por la cual se reforma el art. 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal. Tiene por objeto *“Garantizar la protección y diligencia de autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres”* (Ley 1542 de 2012, art.1).
11. Que, la Corte Constitucional exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que estableciera lineamientos a las instituciones de educación superior en relación con: *“i) 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 (ii) 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”*. (Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión T-239 - 2018 a)
12. Que, la Corte Constitucional ha precisado frente al derecho a la igualdad, que esta impone, *“a partir del artículo 13 Superior, tres obligaciones precisas: La primera, establecida en el inciso segundo, se refiere a la promoción de la igualdad material, mediante la adopción de medidas en favor de grupos marginados o discriminados. La segunda, en virtud del inciso tercero, impone la especial protección a las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta” por su condición económica, física o mental”. La tercera, que también se desprende del inciso Tercero, es la de sanción a los abusos o maltratos en contra de personas en situación de debilidad manifiesta”*. (negrilla fuera de texto) (Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión T-239 -2018 b)
13. Que el Instituto Nacional de Salud, expidió el protocolo de Vigilancia en salud pública de violencia de género e intrafamiliar a través del cual se presenta la metodología para la vigilancia de género e intrafamiliar en Colombia, a través del Sistema Nacional de Vigilancia de Salud Pública — Sivigila.



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

14. Que la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt por medio la Política de Bienestar Institucional incorporó los fundamentos sobre los que se estructura el Sistema de Bienestar y el ordenamiento jurídico institucional. Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones normativas emanadas por el MEN, se identificó la necesidad de establecer dentro de sus políticas institucionales una especial sobre la Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género.
15. Que la política institucional de Diversidad e Inclusión, expedida mediante Acuerdo del Consejo Superior No. 002 del 02 de julio de 2020, reconoce la presencia de la población diversa y con discapacidad y dentro de su compromiso, se encuentra el de aportar en la construcción de una sociedad democrática, justa e igualitaria, respondiendo a sus valores institucionales como el respeto, la tolerancia y la igualdad y a sus procesos misionales relacionados con la calidad académica e institucional; propendiendo por la generación del conocimiento y el desarrollo humano de la sociedad”,

ACUERDA:

ARTICULO 1°.- OBJETO: Crear la “Política Institucional de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt”, de acuerdo a las Normas, leyes estatutarias y a las exigencias establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de promover la equidad de género, la inclusión social y económica, la garantía del derecho a vivir una vida libre de violencia en pro del desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos y directivos).

ARTICULO 2°.- DEFINICION: La “Política Institucional de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt”, busca dar cumplimiento a la normatividad legal vigente. De esta manera, establece procedimientos, guías para la detección, rutas para la prevención y atención; y el abordaje de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género que se puedan presentar al interior de la Institución.

ARTÍCULO 3°. – ADOPCIÓN: Adoptar e implementar la “Política Institucional de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt”, en los términos del presente Acuerdo, el cual tiene un carácter transversal e integral en todos sus procesos misionales como son la docencia, la investigación y proyección social; así como el bienestar integral y el desarrollo humano.

ARTÍCULO 4°. – ALCANCE: La política abarca desde los procesos de **PREVENCIÓN** con acciones de sensibilización institucional y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a Violencia Basada en Género (VBG); hasta los procesos de **DETECCIÓN** con la identificación de patrones de comportamiento violentos en diferentes espacios institucionales, que le permitan a la Universidad tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y **ATENCIÓN** a las Víctimas que hagan parte de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores) a partir de las Rutas Internas y Externas, Plan de Acción y Sistema de Seguimiento.



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

Parágrafo único: La presente política no será aplicable para los casos de violencia interpersonal, las riñas o conflictos que no correspondan a discriminación o violencias de género.

ARTÍCULO 5°. – OBJETIVOS GENERALES. La presente política contempla los siguientes objetivos:

- a. Identificar el marco normativo para la atención de casos de discriminación, acoso y/o violencia de género que afecte a los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores)
- b. Determinar los parámetros generales institucionales para la implementación de estrategias de prevención detección y atención de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género.
- c. Definir el procedimiento para el abordaje de casos de discriminación, acoso y/o violencia de género presentados al interior de la Universidad que atente contra la integridad física y mental de los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y colaboradores).
- d. Implementar estrategias para el abordaje integral de las violencias basadas en género mediante activación de rutas, consejería, asesoría y seguimiento a las formas de violencias que se presenten en la comunidad universitaria.
- e. Definir las personas responsables de llevar a cabo los procedimientos, acciones, medidas y campañas para la prevención y/o atención de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género que involucren a un miembro o miembros de la comunidad universitaria.
- f. Establecer los derechos, deberes y garantías de las víctimas e infractores para los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género que se presenten al interior de la Universidad.
- g. Garantizar la atención inmediata a los miembros de la comunidad universitaria víctimas de todo tipo de acoso, discriminación y violencia basada en género de acuerdo a los criterios básicos e indispensables para el abordaje primario de las víctimas, de tal forma que permitan brindar una atención con calidad, trato humanizado, trato digno y enfoque diferencial, donde se garanticen sus derechos.

ARTÍCULO 6°. - PRINCIPIOS. En concordancia con la Ley 1257 de 2008, art. 8; la Ley 1346 de 2009, el Decreto 4798 de 2011, la política de Bienestar Institucional, (Acuerdo 002 de 2021) y la política de Diversidad e Inclusión, (Acuerdo No. 002 de 2020); se plantean los siguientes principios que orientan la construcción e implementación de los planes y rutas de acción en casos de Violencias Basadas en Género que se presenten en la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt. De esta manera, se debe tener en cuenta la condición de género para construir prácticas justas, igualitarias, equitativas, tolerantes y de libre expresión personal; en tal sentido los diferentes entes reguladores internos que disponga la Institución, se deben regir bajo estos principios cuando requieran interpretar o aplicar cualquier disposición normativa que haga parte de la Política, así como al régimen sancionatorio que establezca la Universidad.



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

Equidad: Construir una cultura institucional donde todas las personas sean reconocidas y respetadas en sus diversidades y diferencias. Esto representa, el rechazo efectivo a todas a las formas de acoso, opresión, exclusión, marginación violencia, maltrato, discriminación, matoneo, amenaza, explotación generada en la condición de género y cualquier conducta que atente contra la integridad de los miembros de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt derivadas de origen étnico o nacional, raza, identidad sexual, edad, condición de discapacidad, credo político o religioso, apariencia física, clase social o cualquier otra condición.

Transversalidad: Referente a la articulación de acciones con las diferentes instancias académicas y administrativas, que permitan la generación y el fortalecimiento de un entorno universitario libre de violencia y discriminación de género.

Transparencia: Referido al acto de escuchar la debida denuncia, investigar el caso al que hubiera lugar cualquier acto de violación o acoso basado en género. De esta manera, se debe garantizar la indagación, investigación objetiva, el debido proceso y el acto sancionatorio independiente del rol que desempeñe dentro de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.

Integridad: Basada en el respeto por las diferencias del otro desde una concepción del "ser" desde las dimensiones: físicas, psicológicas, afectivas y motivacionales para que tengan la posibilidad de ajustarse y adaptarse a las condiciones educativas, sociales y culturales.

Corresponsabilidad: La Universidad debe garantizar un entorno libre de violencia de género y es la responsable de hacer respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, y de contribuir a la eliminación de la violencia.

La Unidad de Bienestar Institucional y el *Comité De Equidad De Género*, como ente regulador interno, consultivo y asesor son responsables de generar estrategias preventivas de toda forma de violencia basada en género, así como de acompañar a las demás áreas que corresponda en el desarrollo del proceso investigativo y sancionatorio si fuera del caso, en los términos de los reglamentos internos y la normatividad vigente.

Integralidad. Corresponde a la atención a las víctimas de violencia desde la detección donde se cuente con información verás del hecho, la prevención de todo tipo de violencia o acoso basado en género, presentado al interior de la Institución, orientación a la víctima, protección de los derechos fundamentales como estudiante, docente o administrativo, sanción, reparación y estabilización.

No discriminación: A todas los miembros de la comunidad universitaria se les garantizará lo derechos fundamentales con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras.

Coordinación: Todas las acciones articuladas que se deben realizar con las diferentes instancias de la Universidad para que las líneas estratégicas de la política se puedan llevar a cabo con el fin de brindarles una atención integral a las personas víctimas de violencia de género.

Confidencialidad: Relacionado con la reserva de información a la que tienen derecho las personas sobre sus datos personales que no tengan la naturaleza pública y que las



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

instituciones públicas y privadas están obligadas a garantizarla, especialmente en casos relacionados con violencias de género, y se deberá guardar reserva con el fin de procurar la seguridad de la víctima.

Debido proceso: Se relaciona con el conjunto de garantías y la responsabilidad que tiene la Universidad para implementar acciones de prevención de las violencias de género y detección, atención, investigación y sanción de las formas de violencias de género que ocurren en el ámbito institucional. Dicha implementación de acciones y / o estrategias de intervención se deben hacer con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas. Con ello se busca la protección de quien ha sido objeto de las conductas de discriminación, acoso y/o violencias de género, así como aquellos o aquellas que han sido vinculados (as) o relacionados (as) con hechos semejantes. Conforme lo ha dispuesto la Corte Constitucional colombiana hacen parte de las garantías del debido proceso: el derecho a la atención de los casos y al trámite pertinente, el derecho a que se identifiquen los responsables de cada etapa, el derecho a la defensa en el marco del proceso disciplinario y, finalmente, las garantías de investigación, independencia e imparcialidad.

Atención diferenciada: Se debe garantizar la atención prioritaria a quienes sean víctimas o se encuentren en riesgo de serlo, teniendo en cuenta características relacionadas con la edad, el sexo, la pertenencia étnica o a condiciones o situaciones especiales relacionadas con personas en condición de discapacidad, las cuales requieren necesidades específicas.

Presunción de inocencia: Todo miembro que haga parte de la comunidad universitaria que sea vinculado o relacionado a una situación de discriminación, acoso y/o violencias de género es considerado inocente, pues se parte del supuesto de que solo será responsable al finalizar la investigación y el proceso disciplinario.

Legalidad: Toda actuación, medida o sanción que se pretenda imponer deberá estar de acuerdo con lo establecido mediante esta política y sus normas complementarias, relacionadas con: el reglamento estudiantil, el reglamento de trabajo y el estatuto docente.

ARTICULO 7°. - GARANTÍAS: La Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt se compromete a desarrollar el debido proceso de indagación e investigación que permita actuar con conocimiento de los hechos y garantizando:

1. Actuación de oficio. Cuando un miembro del *Comité De Equidad De Género*, tenga conocimiento de forma directa sobre casos relacionados con discriminación, acoso y/o violencias de género, podrá iniciar el procedimiento de investigación.
2. No revictimización. Teniendo en cuenta que los procesos de discriminación, acoso y/o violencias de género implican desequilibrio emocional, sensación de pérdida de poder, temor y vulnerabilidad de las víctimas, las medidas de atención y prevención garantizarán que la víctima no sea revictimizada, razón por la cual debe de estar presente el psicólogo de Bienestar Institucional en el desarrollo de las campañas, diligencias o reuniones.
3. Confidencialidad. Las identidades y documentos de quienes sean víctimas o vinculados(as) a casos de discriminación, acoso y/o violencias de género serán objeto de confidencialidad, en el marco de los diversos componentes de la ruta, en aras de proteger



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

los derechos de las víctimas y la presunción de inocencia.

4. Celeridad. En virtud de los derechos objeto de protección y la naturaleza de las situaciones de discriminación, acoso y/o violencias de género, se garantizará agilidad en el cumplimiento de las actividades y etapas a cargo de los responsables, a fin de atender con prontitud las necesidades y solicitudes de los implicados(as).
5. Efectividad. La prevención y atención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género deben estar fundados en parámetros de eficacia, es decir, cumplimiento de las disposiciones normativas y reglamentarias, así como, eficiencia, esto es, atención mediante los medios más adecuados para la consecución de los objetivos de la Política.
6. Acción sin daño. Las personas designadas en el *Comité De Equidad De Género* de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt, así como quienes hagan parte del proceso de investigación, *deberán realizar las funciones designadas* procurando en todo momento que sus acciones no produzcan daño a las víctimas, ni a quienes se encuentren inmersos en el proceso de investigación.

ARTICULO 8°. - ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL. La Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt, destina anualmente el 3.5% de los ingresos brutos de la Institución, para asegurar el cumplimiento de los programas y acciones de bienestar, y la cobertura a su comunidad académica. De acuerdo a ello, del total del presupuesto de Bienestar, asignado para cada año, se asignará el 5% para el desarrollo de acciones en prevención, detección y atención de violencias basadas en género.

ARTICULO 9°. - RESPONSABLES. La Política debe ser asumida por toda la comunidad universitaria. La Rectoría, las vicerrectorías académica y administrativa y financiera; y la secretaría general a través de las instancias correspondientes (Consejo académico), las decanaturas, la Dirección de Talento Humano y el comité de convivencia laboral entre otros, en articulación con la Dirección de Bienestar Institucional, serán los responsables de la implementación de acciones y transversalización de la política; así como de la ejecución y seguimiento de los procesos académicos y disciplinarios que se generen en relación a casos de discriminación, acoso y violencia basada en género.

ARTÍCULO 10°. - COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO. Se determina la importancia de crear el "*Comité De Equidad De Género*", como un ente regulador interno, organismo consultivo y asesor de la Alta Dirección Universitaria para la planificación, coordinación, concertación, ejecución y evaluación de la "política de prevención, detección y atención de violencias basadas en género". Del mismo modo, como responsable de generar estrategias de prevención, investigación e implementación de sanciones a toda forma de discriminación, acoso y/o violencia basada en género al interior de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt".

ARTÍCULO 11°. - CONFORMACIÓN MIEMBROS DEL COMITÉ: El *Comité De Equidad De Género*, estará conformado por siete (7) miembros de la comunidad universitaria. En este sentido se conformará por:

1. La Secretaria General.
2. La Vicerrectoría Académica
3. La Dirección de Bienestar Institucional, quien lo presidirá
4. La Dirección de Talento Humano



Corporación
UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
Alexander von Humboldt

5. Un (1) Psicólogo
6. Un (1) representante de los docentes elegido por la Vicerrectoría Académica, de entre todos los docentes propuestos por cada una de las facultades para tal fin y que sea destacado por su calidad humana.
7. Un (1) representante de estudiantes, elegido por la Vicerrectoría Académica, de entre todos los estudiantes propuestos por cada una de las facultades para tal fin y que haya cursado por lo menos el 30% de su pènsum académico, que no esté vinculado con procesos disciplinarios y que no haya sido sancionado disciplinariamente.

Este comité será elegido para un periodo de dos (2) años.

PARÁGRAFO 1°. - El *Comité De Equidad De Género*, se reunirá ordinariamente dos (2) veces por semestre y podrá ser convocado extraordinariamente en cualquier momento, a solicitud de su presidente o de la cuarta parte de sus miembros.

PARÁGRAFO 2°. - El *Comité De Equidad De Género*, podrá invitar a los directivos de la Institución que consideren pertinentes, para participar en sus sesiones, quienes tendrán voz pero no voto.

ARTÍCULO 12°.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA. La presente Política estará sujeta a una revisión y seguimiento periódico, con el fin de mantenerse vigente y dar respuesta a los requerimientos legales. Al mismo tiempo se ajustará a los procesos de autoevaluación determinados a nivel institucional.

PARÁGRAFO 1. La Dirección de Bienestar Institucional será responsable de desarrollar acciones de seguimiento y hacer ajustes de mejoramiento que responda a las procesos de prevención, detección y atención de casos de discriminación, acoso y /o violencia basada en género.

ARTICULO 13°. Se faculta a la Rectoría, para definir las instancias competentes para la puesta en marcha de los programas, proyectos y acciones para la ejecución de la presente política y en especial para expedir la reglamentación que resulte necesaria para su implementación, o para aclarar aspectos no contemplados.

ARTÍCULO 14°. - VIGENCIA. El presente Acuerdo regirá a partir de la fecha de su publicación y se entiende que el presente Acuerdo complementa e integra las Políticas de Bienestar Institucional de la Universidad.

Para constancia se firma el presente acuerdo en 2 ejemplares, en la Ciudad de Armenia a los veintiún (21) días del mes de junio de dos mil veintidós (2022).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,


RODRIGO ESTRADA REVEIZ
Presidente Consejo Superior

Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt