Universidad de la Amazonia
Vigilada MinEducación

40 años 1982-2022

NIT. 891.190.346-1

ACUERDO NO. 71
(21 de octubre de 2022)

"Por el cual se adopta la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia"

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA,

En uso de sus atribuciones legales, estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 69, garantiza y reconoce la autonomía universitaria, la designación de sus directivas y la expedición de sus propios estatutos; los artículos 28, 57 y 65 de la Ley 30 de 1992, establecen la autonomía académica, administrativa y financiera de la institución.

El artículo 43 de la norma en cita, indica que: *"la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación", y en su artículo 13 que "el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados". Además, en su artículo 7 "reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana".*

La Ley 60 de 1982, por la cual se transformó en la Universidad de la Amazonia, la define como una Institución de Educación Superior, creada como establecimiento público del orden Nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrita al Ministerio de Educación Nacional; señala los órganos de dirección dentro de los cuales aparecen en su orden: Consejo Superior, Rector y Consejo Académico, a la vez que autoriza para que en el Estatuto Orgánico, se reglamenten los demás procesos académicos y administrativos inherentes al funcionamiento de la misma Universidad.

El Acuerdo No. 62 de 2002 emanado del Consejo del Superior Universitario, establece en su artículo 25, que entre las funciones de dicho órgano colegiado se encuentra la de: *"a) Definir, evaluar y/o modificar periódicamente las políticas generales de la institución y en particular, las relacionadas con los aspectos académicos, administrativos, de bienestar, de investigación, ecológicas y de planeación institucional. b) Definir o modificar la organización académica, administrativa y financiera de la institución. (…) e) Expedir el Proyecto Educativo Institucional; modificar y aprobar los Estatutos y Reglamentos de la Institución, como manuales de funciones y procedimientos administrativos, en consonancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. (…)"*

Universidad de la Amazonia
Vigilada MinEducación

40 años 1982-2022

NIT. 891.190.346-1

El artículo 117 de la Ley 30 de 1992 *"Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior"*, estableció que las Instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar, entendidos estos, como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Colombia, como Estado miembro de las Naciones Unidas, adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los cuales se incluye la incorporación del enfoque de género en los planes, programas y proyectos de las instituciones públicas y privadas con el propósito de superar la marginalidad y vulnerabilidad de algunas comunidades.

La Ley 823 de 2003, *"Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres"*, tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno nacional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

En el año 2007, Colombia suscribió la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificando el derecho de no discriminación y sancionando la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género. Así mismo, a través de la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, la cual tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos reconocidos a nivel nacional e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su materialización.

En concordancia, el país ha ratificado numerosos tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos, los que garantizan los derechos de las mujeres. En particular, hay que mencionar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–, que hace parte de la normativa nacional a través de la Ley 051 de 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ratificada mediante la Ley 248 de 1995. La CEDAW obliga a los Estados parte a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación, expresada en leyes y políticas públicas, que permitan no sólo la garantía de los derechos sino también el ejercicio real de éstos. Así mismo, dicha Convención impulsa la aplicación de acciones afirmativas, entendidas como medidas especiales de carácter temporal que se aplican para superar una desigualdad y, una vez cumplido su fin, desaparecen.

Que el Decreto N.° 4798 de 2011, *"por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"*, en su artículo 6° indica lo concerniente a la educación superior y establece que el Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía: *"a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres."*

En Sentencia T-239 de 2018, la Corte Constitucional, con ocasión a una acción de tutela promovida para obtener reintegro laboral de docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en una institución universitaria, con M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, y exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que: *"establezca lineamientos para 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 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."*

La Corte Constitucional ha señalado que las acciones afirmativas deben comprenderse como las medidas gubernamentales adoptadas para aminorar los efectos negativos de las prácticas sociales que tradicionalmente han ubicado a personas o grupos en situaciones de inferioridad y desventaja[1]. Estas medidas parten de reconocer el principio que establece que a situaciones desiguales deben aplicarse medidas correctivas que *"favorezcan"* a las personas discriminadas.

La Política Pública Nacional de Equidad de Género, reconoce a las mujeres como sujetos sociales que contribuyen al desarrollo del país en todos los ámbitos; cultural, económico, social; sin embargo, aún persisten diversas formas de discriminación que aún las afectan y que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades; es por ello que se promulga la adopción de importantes compromisos y propuestas de políticas orientadas a modificar la situación de las mujeres y alcanzar una necesaria igualdad y/o equidad de derechos entre hombres y mujeres. De hecho, con demasiada frecuencia se hace referencia a equidad de género como la búsqueda de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el diseño, coordinación e implementación de políticas públicas y programas.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres,

[1] *Sentencia C-371 de 2000.*

conocida también como Convención de Belém do Pará, define la violencia contra las mujeres, los tipos de violencia y los ámbitos, y establece la responsabilidad del Estado en materia de atención, prevención y sanción.

Todo ello ha hecho que, en Colombia, se desarrollen políticas públicas a fin de promover la no discriminación por orientación sexual e identidad de género, haciendo que la violencia hacia las personas sea un asunto de derechos humanos, lo que implica que el Estado colombiano, como garante, tenga la obligación de prevenir, erradicar y sancionar los hechos constitutivos de todas las formas de violencia, haciendo de la educación la mayor herramienta de promoción y materialización de dichos fines.

El Ministerio de Educación Nacional estableció los lineamientos de la Política de Educación Inclusiva, mediante tres documentos de orientación a las Instituciones de Educación Superior -IES- recogidos en las siguientes publicaciones: 1. Lineamiento Política de Educación Superior Inclusiva[2], 2. Enfoque e Identidades de Género para los Lineamentos de la Política de Educación Superior Inclusiva -INES-[3], 3. Índice de Inclusión para la Educación Superior -INES-[4]; con el fin de avanzar en el cierre de brechas, mediante el pleno ejercicio de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales de política pública que contribuyan a la consolidación de una país más equitativo para todos.

Con ocasión a ello, las Instituciones de Educación Superior –IES- como responsables de formar profesionales de calidad, tienen el deber y la función social de generar conciencia a la comunidad universitaria mediante la formulación y aplicación de política institucional con enfoque de género y diversidad sexual, haciéndose garante de la promoción estrategias, herramientas y acciones que contribuyan a fortalecer los procesos de educación superior inclusiva.

La Universidad de la Amazonia, es un referente del patrimonio cultural y científico de la región Amazónica, asume el compromiso institucional de ser escenario de diversidad y diálogo intercultural, tal como lo establece el Proyecto Educativo Institucional -PEI- adoptado mediante el Acuerdo Superior N.° 25 de fecha 29 de agosto de 2018[5], que define el modelo pedagógico, entre su componente filosófico, sociológico, académico y propósitos misionales la formación de *"profesionales integrales con rigor científico, pensamiento crítico, solidarios e incluyentes, a través procesos académicos que integran docencia, investigación y proyección social, comprometidos con el proyecto de nación, especialmente por su interés en la preservación de ambientes vitales diversos, la construcción de una cultura de paz y la consolidación de la Amazonia como territorio para el buen vivir, con proyección nacional e internacional."*

[2] https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-357277_recurso_0.pdf
[3] https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf
[4] https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-357277_recurso_1.pdf
[5] https://www.uniamazonia.edu.co/documentos/docs/Consejo%20Superior/Acuerdos/2018/Acuerdo%20025%20-Adopta%20el%20Proyecto%20Educativo%20Institucional%20PEI%20.pdf

En coherencia con su misión, el Proyecto Educativo Institucional –PEI-, define un conjunto de principios axiológicos entre los que se encuentra la inclusión social y educativa, que garantiza "la implementación y desarrollo de políticas de inclusión que faciliten el acceso a la Universidad y la permanencia de la población estudiantil con capacidades especiales, grupos étnicos y diversos, e identidad de género en lo referido al reconocimiento de la riqueza cultural de las comunidades indígenas que habitan el territorio como patrimonio étnico y cultural de la región."

El Acuerdo N° 04 de 2005 creó la política de Bienestar Universitario, como aporte al proceso educativo formativo, la cual permite el desarrollo de las dimensiones del ser humano, especialmente de la comunidad de las Instituciones de Educación Superior.

La política educativa contemplada en el Plan Nacional Decenal de Educación (2016-2026)[6], estableció como séptimo desafío estratégico construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género (Pág. 41).

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos misionales contenidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2029, se determinó que la Universidad abordará las líneas estratégicas desde un enfoque participativo, diferencial, de equidad de género y territorial, con el propósito de tener una mirada integral sobre las dinámicas propias de la universidad, que reflejen el compromiso con la comunidad universitaria y con la región (página 12). De tal forma, a través del enfoque diferencial, se reconocen las necesidades y vulnerabilidades particulares de cada grupo de interés, promoviendo la igualdad y no discriminación, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual.

Así las cosas, se pretende contribuir a la formación integral de toda la comunidad universitaria buscando garantizar una sana convivencia, con respeto y tolerancia en aras de mejorar su calidad de vida. En este orden de ideas, se fijó como responsabilidad de la Vicerrectoría Académica y la División de Bienestar Universitario, generar procesos de bienestar universitario y estrategias de permanencia, especiales para la población con enfoque diferencial (página 54); y a cargo de la División de Bienestar Universitario y la Oficina de Género y Diversidad Sexual –en adelante área de inclusión social-, implementar acciones que garanticen la seguridad y protección de derechos de la población con enfoque de género, crear mecanismos de atención para asistir a la población universitaria en situaciones de violencia basada en género; desarrollar programas radiales de política de género que permita acceder a información de interés y recibir orientación especializada; implementar acciones que garanticen la seguridad y protección de derechos de la población con enfoque de género (página 101).

[6] https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392916_recurso_1.pdf

Universidad de la Amazonia
Vigilada MinEducación

NIT. 891.190.346-1

El Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia, mediante Acuerdo Superior N.º 46 del 23 de diciembre de 2019 adoptó la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual -PIGDS- en la Institución; no obstante, atendiendo los argumentos expuestos en el oficio OAJ -241 de fecha 19 de mayo de 2020, particularmente frente al desconocimiento de un estudio jurídico, financiero, y del área de planeación, previos a la adopción de esta, sobre la pertinencia de lo consagrado en el Acuerdo y en el documento que adopta, para poder hacer efectiva la implementación de dicha política, el Consejo Superior Universitario, procedió a derogar tal normativa, a través de la expedición del Acuerdo Superior N.º 24 del 03 de julio de 2020. En dichas consideraciones se planteó, además, la necesidad de construir participativamente a partir de un diagnóstico, la política de equidad de género y diversidad sexual, acorde con la realidad institucional.

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta que el enfoque de la política debe surgir desde la diferencia de derechos, en la construcción de la nueva política, se generó el diagnóstico para la aplicación de acciones afirmativas en el marco de la misma, con el fin de identificar los tipos de violencias basadas en género al interior de la comunidad universitaria, en aras de generar las estrategias y acciones, desde una política más consensuada y democrática, con la participación de los tres actores que integran la comunidad educativa, esto es, estudiantes, docentes y personal administrativo de la institución. (Anexo 1).

Por su parte, la Oficina Asesora de Planeación, realizó estudio de la propuesta de Acuerdo, y emitió concepto mediante oficio OAP–698 de fecha 06 de diciembre de 2021, y posteriormente a solicitud de la División de Bienestar Universitario, rindió ampliación a través de oficio OAP–034 de fecha 20 de enero de 2022, en el que frente a la viabilidad de la adopción de la *Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual,* enmarcada dentro de cada articulado, las líneas estratégicas fijadas en el Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2029, concluyó lo siguiente:

> *"(…) De acuerdo a los artículos mencionados anteriormente, se realizó énfasis en la propuesta de Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual en la cual se relacionan las diferentes acciones y propuestas de artículos que se encuentran alineados con algunos programas, estrategias y objetivos del Plan de Desarrollo Institucional "Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía 2029-2029", en este sentido, se emite un concepto FAVORABLE para la creación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual a cargo de la División de Bienestar Universitario, sin embargo, es importante que los gastos de funcionamiento y operatividad de la misma, no superen el rubro aprobado por la División Financiera y Contabilidad, para la presente vigencia con cargo al presupuesto de la Universidad de la Amazonia."*

Universidad de la Amazonia
Vigilada MinEducación

40 años 1982-2022

NIT. 891.190.346-1

Por su parte, la Oficina Asesora Jurídica a través de oficio OAJ–084 del 28 de febrero de 2022, indicó:

> *"Por lo expuesto, y teniendo en cuenta las modificaciones propuestas por esta Oficina Asesora Jurídica, aunado a los estudios financieros y técnicos previos, que justifican la necesidad y viabilidad de la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, además de las consideraciones jurídicas aquí señaladas, respecto al diseño y formulación de la misma, se considera, salvo mejor concepto,* ***jurídicamente viable*** *el establecimiento de dicha política, no sin antes, ampliar el concepto financiero frente a las obligaciones próximas a adquirir con la política institucional, que requieran de disponibilidad presupuestal para su ejecución, pues si bien es cierto, mediante el oficio DF – 004 de fecha 18 de enero de 2022, se considera financieramente viable la propuesta de acuerdo, también lo es que, el Consejo Superior Universitario requiere conocer la existencia del rubro asignado a la División de Bienestar Universitario de la institución para el cumplimiento de dichas acciones y programas, esto es, si se implementarán en la vigencia 2022, o de manera progresiva en las siguientes."*

La División Financiera de la Universidad de la Amazonia, se pronunció mediante oficio DF–325 de fecha 28 de septiembre de 2022, en el que realizó concepto financiero respecto a la *Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual*, y a través del cual efectuó una proyección de ejecución de los próximos siete (07) años, considerando FINANCIERAMENTE VIABLE la adopción de esta.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Establecer la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 2. OBJETO. Crear la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, estableciendo las medidas para la prevención, detección, atención, acompañamiento y seguimiento, así como los lineamientos conceptuales, objetivos, estrategias y líneas de acción, que permitan consolidar a la institución, como un ente universitario libre de Violencia Basada en Género –en adelante VBG-, comprometido con la eliminación de roles y estereotipos de género que fomentan la desigualdad, exclusión y discriminación. Determinando, además, disposiciones para mitigar, prevenir e intervenir situaciones de violencia o discriminación por identidades y orientaciones sexuales y para unir esfuerzos hacia la construcción de espacios seguros y libres de violencia y generar una cultura universitaria fundamentada en la equidad, la pluridiversidad y la dignidad.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La política institucional de equidad de género, identidad,

orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, aplicará al personal docente, administrativo, estudiantes y aquellas personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas), que presten servicios o ejerzan funciones públicas de forma permanente o transitoria en la Universidad de la Amazonia. Así mismo, quienes sean sujetos activos o pasivos de violencia, discriminación o prejuicio con base en género, la identidad y la orientación sexual dentro de la Universidad de la Amazonia, con las salvedades en el régimen de aplicación en materia disciplinaria y administrativa.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. Todas las acciones, procedimientos y decisiones que se adopten debido a la implementación de esta política, se regirán teniendo en cuenta los principios enunciados en este artículo. Sin embargo, no implica la negación de otros principios de origen constitucional, convencional o legal que rigen la equidad y diversidad sexual, 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 -VBG-. 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:

a. **Dignidad humana.** En la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, y los documentos que la adicionen, complementen o modifiquen, la dignidad humana se entenderá como derecho fundamental autónomo del que es titular toda persona y que la faculta para diseñar un plan vital y para determinarse según sus características. La dignidad humana implica, además, la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral para poder desarrollar sus capacidades, condiciones y oportunidades en comunidad y el no ser sometido a tratos crueles, humillantes, degradantes o denigrantes debido a sus decisiones personales y elecciones colectivas.

b. **Derechos humanos.** Los derechos humanos son inherentes a todas las mujeres, personas, grupos y sectores poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición.

c. **Igualdad.** La aplicación de esta política y los documentos que la integran asegurará a todos los integrantes de la comunidad universitaria la igualdad de derechos, oportunidades, trato, acceso y control sobre los servicios de la Universidad de la Amazonia, atendiendo las diferencias de género, identidad y orientación sexual. Se admiten las acciones afirmativas en procura de la materialización de la igualdad.

d. **Confidencialidad y reserva.** Los intervinientes en los procesos que se desarrollen en razón a esta política, deben firmar el formato establecido en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad –acuerdo de confidencialidad del área de inclusión social-, con el fin de garantizar 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, salvo cuando sea requerido por autoridad judicial en el curso de un proceso penal o disciplinario. El reconocimiento de este principio implica un deber para los integrantes de la comunidad universitaria de mantener el secreto la información que puedan llegar a conocer y no utilizarla para fines diferentes a los que inicialmente permitieron tener acceso a dicha investigación.

e. **Ambiente laboral seguro y saludable.** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores y empleados para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

PARÁGRAFO. Los principios constitucionales del ordenamiento jurídico colombiano, la normativa internacional de Derechos Humanos y los principios contenidos en los reglamentos expedidos por la Universidad de la Amazonia, son normas rectoras para la interpretación y aplicación de la presente política.

ARTÍCULO 5. DEBERES. Son deberes de la comunidad universitaria de la Universidad de la Amazonia, frente a una aplicación efectiva de la presente política:

a. **Prevenir y evitar 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. Esta garantía no se considera exclusivamente de las actuaciones de las autoridades universitarias, sino que se extiende a las actuaciones de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

La Universidad de la Amazonia, velará por la prevención y el acompañamiento efectivo y oportuno de esta clase de hechos y conductas.

b. **Respetar.** La interpretación y aplicación de esta política y los documentos que la adicionen, modifiquen o complementen, se basan en la aceptación y protección de la autodeterminación de las

personas con fundamento en la dignidad humana y la convivencia social. Toda persona tiene derecho a ser reconocida por las autoridades académicas y administrativas de la Universidad de la Amazonia, así como por los integrantes de la comunidad universitaria.

c. **No causar daño.** Los integrantes de la comunidad universitaria tienen el deber de no causar daño, así como el derecho a no soportar los daños o perjuicios ocasionados por conductas o comportamientos reprochables.

d. **Asesorar.** Las autoridades y funcionarios de la Universidad de la Amazonia, que intervengan en la aplicación de la presente política, deben ofrecer en todas las etapas de actuación asesoría a las víctimas de violencia, discriminación y prejuicio. Para ello se les brindará información veraz, efectiva y adecuada, así como acompañamiento en los procedimientos, actuaciones y rutas de atención, su alcance y los protocolos pertinentes para abordar la situación que sea requerida.

e. **No revictimizar.** Durante las intervenciones, actuaciones y etapas de implementación de la política, sus adiciones o modificaciones, así como del protocolo y las rutas de atención a aplicar por la Universidad de la Amazonia, se velará por evitar la revictimización. Se respetará la decisión de las víctimas de no confrontarse con sus presuntos agresores.

f. **Buena fe.** Dentro de la prevención, detección, atención, y acompañamiento de los hechos de violencia, discriminación y prejuicio se salvaguardará el principio de la buena fe. La Universidad de la Amazonia, dispondrá de los recursos necesarios para que en todo caso de violencia por asuntos de género, se realice un diagnóstico de riesgo con base en el cual los intervinientes en el proceso, implementarán medidas de protección, atención y acompañamiento de las víctimas.

ARTÍCULO 6. OBJETIVO GENERAL. Promover campañas y procesos en la comunidad universitaria que propendan por una transformación ética y cultural en la Universidad de la Amazonia, con el fin de transitar hacia una vida libre de Violencias Basadas en Género, discriminación y prejuicio, generando prácticas equitativas e incluyentes, reconociendo las perspectivas de género a través de estrategias y acciones que contribuyan a la equidad de género, diversidad sexual y a la prevención, atención y sensibilización.

ARTÍCULO 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

a. Implementar herramientas normativas, formativas, y pedagógicas, y diseñar estrategias de comunicación y divulgación de la presente política institucional con el fin de generar procesos de

transformación institucional, cultural y del pensamiento para transformar la concepción frente a la equidad de género.

b. Propender por actividades formativas y pedagógicas en la comunidad universitaria.

c. Prevenir y detectar Violencias Basadas en Género, discriminación y prejuicio.

d. Desarrollar estrategias de formación, investigación y proyección social con perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos dirigidos a la comunidad universitaria, con el fin de superar las brechas e inequidades de género.

e. Promover y afianzar la productividad de conocimiento científico, y adelantar la investigación en las áreas en materia relacionadas con la educación superior y la equidad de género y diversidad sexual.

f. Implementar 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 la Amazonia.

ARTÍCULO 8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de Violencia Basada en Género, discriminación y prejuicio de la Universidad de la Amazonia tienen derecho a:

a. Recibir atención integral a través de servicios de orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal de forma gratuita, inmediata y especializada, desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia, discriminación y prejuicio sea puesto en conocimiento de la autoridad.

b. Recibir información clara, completa y oportuna respecto a sus derechos con los mecanismos y procedimientos fijados en la Universidad de la Amazonia, así como de la salud sexual y reproductiva.

c. Dar su consentimiento informado para el diagnóstico de riesgo sobre los diferentes tipos de violencias cometidas en su contra.

d. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia, legal, psicológica, familiar y académica respecto de sus datos personales, los de su familia o de los de cualquier otra persona que intervenga en el proceso.

e. La adopción de medidas afirmativas por la Universidad para la garantía de sus derechos y, en particular, para transitar hacia una vida libre de violencia en el campus universitario y en los espacios académicos.

f. Acceder oportunamente a los mecanismos y medidas de protección contemplados en este acuerdo.

g. Exigir que las autoridades adopten la perspectiva, los criterios y los enfoques diferenciales e interseccionales en las actuaciones y acciones institucionales.

h. 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, de acuerdo con los parámetros jurisprudenciales de la Corte Constitucional.

i. Los demás contemplados en la normativa interna, nacional e internacional sobre la materia, aplicables a la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 9. OPORTUNIDAD. Todos los documentos que adicionen modifiquen o complementen la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, el protocolo y las rutas de atención, se activarán de forma oportuna. Les corresponde a las autoridades universitarias que conozcan de los hechos o situaciones de violencia, discriminación o prejuicio basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, denunciar o correr traslado ante las autoridades competentes y activar la ruta de atención.

Todas las actuaciones institucionales frente a las denuncias de violencias basadas en género, discriminación y prejuicio, la identidad o la orientación sexual, no sustituyen los procesos y mecanismos legales de origen externo a la Universidad de la Amazonia, que deben ser activados de acuerdo con la legislación colombiana y la normativa internacional. Así las cosas, las autoridades intervinientes de la institución, serán respetuosas de las medidas y decisiones de los entes externos, y, en esta medida, les corresponde velar por su cumplimiento y asegurar su eficacia en el marco de sus competencias y funciones.

ARTÍCULO 10. COMITÉ DE SEGUIMIENTO. Créase el Comité de seguimiento a la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, como instancia coordinadora y orientadora de la misma.

PARÁGRAFO 1. El seguimiento consiste en el conjunto de acciones y medidas que realizará el Comité, con el fin de verificar la eficacia del proceso de atención, acompañamiento, asesoría, y el cumplimiento del debido proceso y los efectos del proceso, así como de las actuaciones desplegadas por las autoridades frente a cada caso particular. El seguimiento, además, busca determinar la eficacia en la aplicación de la presente política y demás documentos que la adicionen, modifiquen y complementen, en la Universidad de la Amazonia, a nivel individual e institucional, en atención del cumplimiento del lineamiento de prevención y erradicación de la Violencia Basada en Género, la discriminación y el prejuicio.

PARÁGRAFO 2. Ninguna de las personas que conozca la identidad y los hechos padecidos por una víctima de Violencia Basada en Género, discriminación o prejuicio, tiene la posibilidad de revelarlos, salvo que sea 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 Amazonia.

ARTÍCULO 11. INTEGRANTES DEL COMITÉ. El Comité de seguimiento a la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, estará integrado por los siguientes:

a. El (la) Jefe de la División de Bienestar, o quien haga sus veces.
b. El (la) Coordinador (a) del área de inclusión social de la Universidad de la Amazonia, o quien haga sus veces.
c. El (la) Vicerrector (a) Académico, o quien haga sus veces.
d. El (la) Coordinador (a) de la Oficina de Paz, o su delegado (a).
e. Dos representantes de los (las) estudiantes.
f. Dos representantes de los (las) docentes.
g. Un (a) representante del personal administrativo, y su respectivo suplente.
h. Un (a) representante de los decanos, designado por el Comité de Decanos.
i. Un (a) representante del Comité de Convivencia Laboral, designado por dicha instancia.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes de los literales e, f, y g, serán elegidos y designados por un período de tres (03) años. El Rector convocará a las elecciones respectivas, a través del Comité Electoral de la Universidad de la Amazonia, según la normatividad contenida en el Estatuto Electoral.

PARÁGRAFO 2. En la primera sesión del Comité de seguimiento, se elegirá la presidencia y la secretaría técnica, respectivamente. El comité sesionará periódicamente, por lo menos una (1) vez cada dos (2) meses, a fin de cumplir con el objeto de la presente política, y cada vez que alguno de los integrantes lo requiera justificadamente.

PARÁGRAFO 3. El Comité podrá sesionar con invitados expertos en la materia o a cualquier integrante de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 12. REQUISITOS. Los integrantes, requisitos y procesos a los que se refiere el presente Acuerdo serán los siguientes:

a) Dos representantes de los docentes, quienes deberán:

Ser docente de carrera

Ser elegido mediante votación directa y secreta por los profesores de la Universidad de la Amazonia.
Tener antigüedad no inferior a tres (3) años en la Universidad de la Amazonia.
No haber sido sancionado disciplinariamente durante el último año.
No estar desempeñando cargos de dirección o subdirección en la institución al momento de la elección ni durante el ejercicio de la representación.

b) Dos representantes de los estudiantes de la Universidad, quienes deberán:

Ser estudiante con matrícula vigente.
No haber sido sancionado disciplinariamente, durante el último año
Ser elegido mediante votación directa y secreta por los estudiantes con matrícula vigente.
Haber aprobado por lo menos el 4º semestre del respectivo programa académico."

PARÁGRAFO. Los demás requisitos y condiciones para las convocatorias electorales se realizarán de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Superior N.º 31 de fecha 05 de octubre de 2010.

ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL COMITÉ. Serán funciones del Comité de seguimiento a la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia.

1. Aprobar el plan de acción y las estrategias para la implementación de la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia.

2. Aprobar el diagnóstico elaborado por el área de inclusión social, sobre la violencia basada en el género, discriminación y prejuicio en la Universidad de la Amazonia, el cual se realizará por lo menos, cada dos (02) años.

3. Diseñar y elaborar estrategias, planes y programas para la prevención, atención, y acompañamiento, en los casos de Violencia Basada en Género, discriminación y prejuicio en la Universidad de la Amazonia.

4. Recomendar al Rector aprobar los protocolos y rutas de atención, para la atención y acompañamiento de las hechos, situaciones y casos de violencias basadas en género, discriminación y prejuicio en la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 14. ENFOQUES. Los enfoques que guían la política institucional de equidad de género,

identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia, son:

a. **Enfoque de género:** La política plantea la necesidad de un sistema equilibrado donde los roles de género no fomenten la desigualdad, la Violencia Basada en Género, y la discriminación, pues ello conlleva a una posición de desigualdad frente a otros grupos. La institución debe propender porque la comunidad universitaria reconozca la diversidad de las identidades de género y las orientaciones sexuales, para generar prácticas y comportamientos de permitan superar la discriminación y el prejuicio.

b. **Enfoque de derechos humanos:** La Universidad de la Amazonia propone un enfoque basado en los derechos humanos, que despliegue la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones, con el objetivo de dirimir las prácticas discriminatorias a través de los postulados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; buscando respetar, proteger y hacer cumplir cada derecho, centrándose en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación, con el fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más relegados.

c. **Enfoque diferencial e interseccional:** La Política Institucional busca 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 sexuales diversas, 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 institución.

d. **Enfoque de equidad:** La Universidad de la Amazonia, buscar implementar procesos formativos en equidad de género y diversidad sexual, 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, de conformidad con la legislación nacional e internacional, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género y sexualidades para prevenir y eliminar la violencia basada en género, discriminación y perjuicio, así como el acoso laboral.

e. **Enfoque preventivo:** La política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación de la Universidad de la Amazonia, adopta un enfoque preventivo tendiente a identificar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria, y de esta forma, generar programas y estrategias de prevención y sensibilización de las violencias y la discriminación en el contexto universitario, a partir de la dignidad humana y el respeto a la diversidad, la singularidad y la diferencia; buscando fomentar en la institución, la disposición para denunciar hechos de violencias y discriminación, con el fin de activar las rutas y protocolos en el momento oportuno.

ARTÍCULO 15. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LOS ESTUDIANTES. La Universidad de la Amazonia, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y graduación de los estudiantes de la institución, y con el ánimo de contribuir a eliminar las brechas por razones de género, articulará progresivamente, con las diferentes instancias académicas y administrativas competentes, las siguientes acciones encaminadas a crear un ambiente libre de violencias, discriminación y prejuicio:

a. Impulsará un programa de acompañamiento, liderado desde la División de Bienestar Universitario, que buscará oportunidades en igualdad de condiciones para los estudiantes que son madres y padres.

b. Impulsará la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo y la Ley 1823 de 2017.

c. Adoptará las medidas necesarias para remover cualquier limitación que impida la participación plena y significativa en la vida pública institucional, por razones de género u orientación sexual diversa, con especial atención de las representaciones electorales de la institución, buscando potenciar la participación de las mujeres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas, en los espacios de representación y toma de decisiones universitarias.

d. Gestionará con entes territoriales y gubernamentales la consecución de becas, cupos, e incentivos económicos, con el fin de adjudicarlos a personas con enfoque diferencial e interseccional, para la permanencia y culminación de estudios universitarios de pregrado y posgrado.

e. Impulsará iniciativas de educación continuada para la prevención de Violencia Basada en Género, discriminación y prejuicio, generando escenarios de oportunidades equitativas de formación general y profesional para la población estudiantil con enfoque de género y equidad.

f. Impulsará la implementación de una escuela de formación artística y cultural, que potencie la participación de personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas, vinculadas a la Universidad de la Amazonia.

g. Generará procesos de bienestar universitario y estrategias dirigidas a la prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva con enfoque de género y diversidad sexual.

ARTÍCULO 16. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LOS DOCENTES. La Universidad de la Amazonia, con el fin de garantizar la no discriminación por razones de género u orientación sexual para los docentes de la institución, y con el ánimo de cumplir con los criterios del acceso al servicio público, mediante la

convocatoria de concursos de mérito y la vinculación de docentes, articulará con las diferentes instancias académicas y administrativas competentes, las siguientes acciones encaminadas a crear un ambiente libre de violencias, discriminación y prejuicio:

a. El ingreso y ascenso laboral no se restringirá o limitará por razones de género, identidad u orientación sexual de cualquier docente. En dicho sentido, se buscará implementar acciones afirmativas con base en el mérito en los concursos públicos.

b. La institución implementará estrategias orientadas a disminuir las brechas de género en la docencia, la investigación y la proyección social, en el marco de lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional y la presente política.

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

ARTÍCULO 17. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LOS ADMINISTRATIVOS, TRABAJADORES Y CONTRATISTAS. La Universidad de la Amazonia, con el fin de garantizar la no discriminación por razones de género u orientación sexual para los administrativos de planta, trabajadores oficiales, por contrato de trabajo a término fijo y contratistas de la institución, y con el ánimo de cumplir con los criterios del acceso, estabilidad y ascenso al empleo público y las diferentes formas de vinculación en el ente universitario, articulará con las diferentes instancias administrativas competentes, las siguientes acciones encaminadas a crear un ambiente libre de violencias, discriminación y prejuicio:

a. Impulsará el desarrollo de estrategias para reducir las diferencias de segregación ocupacional que ubican a mujeres, hombres y personas con expresiones de género y orientaciones sexuales diversas en los puestos de trabajo en cargos que tradicionalmente se estereotipan como femeninos o masculinos.

b. Impulsará la remoción de cualquier limitación que impida la participación plena y significativa en la vida pública institucional, por razones de género u orientación sexual diversa, en los espacios de representación y toma de decisiones universitarias.

c. Adoptará acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia verbal de género y/o con connotación sexual, incluyendo el uso de apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico para dirigirse a las personas, o que se enfoquen en su apariencia corporal.

d. Fomentará mediante procesos formativos, pedagógicos, comunicativos, de transformación cultural u otras estrategias, una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo, con perspectiva de género y de derechos de las mujeres."

ARTÍCULO 18. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN. La Universidad de la Amazonia, implementará acciones precisas y diferenciadas para el fortalecimiento institucional de los grupos de investigación y extensión, cuyo objeto esté relacionado directamente con la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación. Así mismo, en articulación con la Vicerrectoría de Investigaciones y Posgrados y la Vicerrectoría Académica, de acuerdo con sus competencias, se efectuarán acciones en temas relacionados con el género, las identidades y las sexualidades tendientes a:

a. Fomentar estrategias de formación con perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la comunidad universitaria, a fin de generar espacios de discusión académicos con este enfoque.

b. Incentivar y fortalecer el desarrollo de la investigación desde una perspectiva interseccional.

c. Propiciar ambientes de formación a docentes que incluyan la actualización y sensibilización frente la equidad de género, la diversidad y derechos sexuales y reproductivos.

d. Fomentar la investigación, la innovación, la creación artística y la generación de conocimiento en equidad de género, la diversidad y derechos sexuales y reproductivos.

e. Desarrollar competencias de investigación en género, identidades y sexualidades orientadas a incorporar esta perspectiva en los procesos de investigación de la institución.

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, la extensión y proyección social del saber.

h. Incentivar al estudiantado a hacer parte de los grupos de investigación que se generen con perspectiva de género.

i. Promover la oferta de programas de educación continuada que promuevan la equidad de género y diversidad sexual dirigidos a la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 19. MADRE Y PADRE CABEZA DE HOGAR. La Universidad de la Amazonia, propenderá por garantizar a los estudiantes, funcionarios y docentes que cumplan la condición de madre o padre cabeza de hogar (acreditada según los criterios jurisprudenciales de la Corte Constitucional), excepcionalmente un horario flexible, en el sentido de otorgar permisos necesarios, razonables y proporcionales, para que puedan asistir a citas médicas y reuniones académicas de sus hijos, previa justificación y sin que sean objeto de juzgamientos y señalamientos por el uso de este derecho.

ARTÍCULO 20. DESTINATARIOS. La Universidad de la Amazonia, dirigirá los componentes de atención y acompañamiento a todas las víctimas integrantes de la comunidad universitaria, sin distinción del lugar de ocurrencia de los hechos de violencia, siempre que ocurran en cualquiera de las sedes o campus del ente universitario o en un contexto académico, en razón o con ocasión de las actividades propias y misionales; los cuales deberán ser aplicados sistemáticamente en cada caso y en atención a las rutas y protocolos establecidos que hacen parte integral de la presente política.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de hechos ocurridos fuera de la Institución y del contexto académico, tratándose de situaciones ajenas a la Universidad, la atención será psicológica, de así requerirse por la víctima, sin embargo, no habrá lugar a remitir internamente para acciones en materia disciplinaria, por resultar fuera del ámbito de competencias. Corresponderá a las autoridades competentes externas realizar las acciones necesarias para que la víctima reciba atención integral oportuna".

ARTÍCULO 21. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La Universidad de la Amazonia fijará como medidas de protección de las víctimas, las siguientes:

a. La asesoría jurídica brindada por la Universidad de la Amazonia durante todas las etapas de la ruta de atención, y las que se adelanten ante otras instancias competentes, siempre que así lo requiera la víctima, en los términos de la presente política y los demás documentos que la adicionen, complementen o modifiquen.

b. La autorización de permisos académicos y/o administrativos justificados, con el fin de asistir a las citas o diligencias, en relación con el tratamiento integral de las situaciones de violencia y para restablecimiento integral de la salud de las víctimas, sin que ello implique ninguna consecuencia desfavorable 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 demás documentos que la adicionen, modifiquen o complementen, tales como protocolos y rutas de atención, y demás que se expidan para la consecución de los fines propuestos.

c. La atención y acompañamiento psicológico y en salud, por parte de la Universidad de la Amazonia, a través de la División de Bienestar Universitario, como una serie de servicios interdisciplinarios articulados entre sí, tendientes a prevenir, mitigar y superar los daños e impactos en la integridad de las víctimas.

d. La adopción de modelos académicos y administrativos, con el consentimiento de la víctima, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral y académico, en todas las sedes y campus de la institución, 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, así como las reservas de cupo y el aplazamiento de períodos académicos sin requisitos adicionales, ni resultados adversos de orden académico o administrativo, traslados internos laborales, cambios en los horarios de las víctimas, realizar excepcionalmente labores en la modalidad de trabajo en casa, y otras alternativas en forma de acciones afirmativas que eviten y no impliquen relación ni contacto directo de las víctimas con sus presuntos agresores, hasta tanto se surta y finalice el proceso a que haya lugar.

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 que la Universidad de la Amazonia o las autoridades competentes estimen necesarias a partir del diagnóstico de riesgo de las víctimas, con el fin de asegurar la continuidad del plan de estudios o el empleo de las víctimas, generando espacios seguros y libres de violencia, así como para prevenir la revictimización 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 y revictimización, como garantía del derecho de las víctimas a la no repetición."

ARTÍCULO 22. DIAGNÓSTICO DE RIESGO DE LA VÍCTIMA. El área de inclusión social designará un grupo especial de trabajo de equidad y no discriminación, el cual estará integrado por personas con experiencia e idoneidad, a cargo de realizar el diagnóstico de riesgo psicológico, familiar, laboral y/o

académico de cada víctima de Violencia Basada en Género, discriminación y prejuicio en la Universidad de la Amazonia. Este diagnóstico se llevará a cabo inmediatamente se tenga noticia del suceso objeto de investigación y tratamiento.

En el componente de los riesgos asociados con el derecho a la educación y el trabajo, según el caso y en lo que respecta a la garantía de espacios seguros, cada diagnóstico se realizará junto con la coordinación de programa y la decanatura respectiva (en el caso de estudiantes y docentes), las jefaturas inmediatas junto con el delegado del Comité de convivencia (en el caso de funcionarios y trabajadores), y el ordenador y supervisor de contrato (en el caso de contratistas)."

ARTÍCULO 23. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN. Todos los intervinientes en la prestación de servicios de atención, acompañamiento y asesoría tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

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

b. Las personas encargadas de la atención, acompañamiento y seguimiento basarán sus servicios en la comprensión de la víctima, a través de la incorporación del enfoque diferencial e interseccional, evitando la revictimización y garantizando un proceso libre de juzgamientos.

c. Las personas encargadas de la atención, acompañamiento y seguimiento no deberán tener vínculo con los implicados en los procesos. No deberán encontrarse en causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses. Todo funcionario o servidor, deberá declarar tal situación y apartarse del conocimiento de asunto, so pena de incurrir en falta disciplinaria.

d. Los espacios en los cuales se interactúa con la víctima deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto, suscribiendo para tal efecto, el acuerdo de confidencialidad expedido a través del formato aprobado por el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, en aras de garantizar el derecho a la intimidad personal y la seguridad.

PARÁGRAFO. 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 permanente atención de la víctima durante el desarrollo del proceso, teniendo en cuenta que esto no excluye ni sustituye las autoridades competentes externas, con el fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna, sin que ello implique el abandono del caso, ni la pérdida de

competencia interna.

ARTÍCULO 24. CAPACITACIÓN. Las personas encargadas de la atención, acompañamiento, asesoría y seguimiento de cada situación de violencia basada en género, discriminación o prejuicio recibirán capacitación en asuntos de identidad, género, orientación sexual, las clases de violencia, discriminación y prejuicio; la cual será articulada con la División de Servicios Administrativos y Vicerrectoría Académica, 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.

ARTÍCULO 25. ÁMBITO DE APLICACIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA. El componente con alcance disciplinario de la presente política se aplicará a todo el estudiantado de pregrado y posgrado, las y los docentes de la Universidad de la Amazonia y el personal administrativo, de carrera, por contrato a término fijo y a contratistas.

Para su aplicación se tendrá en consideración la normativa interna y legal correspondiente frente a los sujetos disciplinables, con especial atención de los siguientes criterios diferenciados y autónomos: (i) que las situaciones y/o hechos de violencia basada en género, discriminación y/o prejuicio hayan tenido lugar entre las/los integrantes de la comunidad universitaria, (ii) que los hechos de violencia basada en género, discriminación y prejuicio hayan ocurrido en el campus universitario y las sedes de la Universidad y (iii) que el hecho o situaciones de violencia basada en género, discriminación y prejuicio 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 institución.

ARTÍCULO 26. INCORPORACIÓN DE PRINCIPIOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN. Toda actuación adelantada dentro de los procesos disciplinarios seguidos a los estudiantes, docentes y personal administrativo disciplinable en la Universidad de la Amazonia incorporará los principios de esta política y los derechos y las medidas de protección y restablecimiento hacia las víctimas. En dicho sentido, 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. Se prohíbe cualquier tipo de violencia basada en género, discriminación o prejuicio en el desarrollo de los procesos disciplinarios.

ARTÍCULO 27. 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. Fomentar la exclusión o discriminación de los y las estudiantes, docentes, servidores públicos, trabajadores y contratistas, 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 institucional, en virtud de 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, servidores públicos, trabajadores y contratistas, por su identidad de género, orientación sexual y expresión de género.
e. Realizar hostigamiento o manifestación directa o a través de medios virtuales, 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 o 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.

ARTÍCULO 28. 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. Las víctimas de violencia basada en género, discriminación y prejuicio gozarán de todos los derechos y prerrogativas asignadas a los sujetos procesales, con especial atención de los derechos

Universidad de la Amazonia
Vigilada MinEducación

40 años 1982-2022

NIT. 891.190.346-1

de las víctimas contempladas en el artículo 8 del presente acuerdo que resulten aplicables en materia disciplinaria.

ARTÍCULO 29. INCORPORACIÓN A LA NORMATIVA DISCIPLINARIA VIGENTE. Incorpórese el presente componente disciplinario del presente acuerdo como capítulo especial del Estatuto Estudiantil, el Estatuto del Profesor Universitario y en la Resolución del Comité de convivencia laboral de la Universidad de la Amazonia, respectivamente.

PARÁGRAFO. Los contratistas presuntamente agresores, no son sujetos disciplinables por parte de la Universidad de la Amazonia, por tanto, las quejas presentadas contra estos deberán remitirse a la Procuraduría General de la Nación, cuando corresponda."

ARTÍCULO 30. INCORPORACIÓN DEL MANUAL Y PROTOCOLO - RUTA DE ATENCIÓN. Dentro de los dos (02) meses siguientes a la aprobación de la presente política, incorpórese el manual y protocolo - ruta para la estabilización, atención y acompañamiento de las víctimas de violencias basadas en género, discriminación y prejuicios, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de la Amazonia, realizados por el área de inclusión social, y aprobados por el Consejo Superior.

PARÁGRAFO. Las actualizaciones del manual y protocolo – ruta de atención, posteriores a la aprobación inicial, será competencia del Comité de seguimiento a la política institucional de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 31. 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, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Florencia, Departamento del Caquetá, a los veintiún (21) días del mes de octubre del año dos mil veintidós (2022).

Adriana López Jamboos

ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS
Presidente del Consejo Superior

WILLIAM DAVID GRIMALDO SARMIENTO
Secretario General y del Consejo Superior