
**Acuerdo No. 018
13 de Abril de 2023
Asamblea General**

Por medio de la cual la Corporación Institución Universitaria Salud Colombia “UNISALUD” expide el protocolo de violencias basadas en género

Considerando

Que la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 expedida por el Ministerio de Educación Superior, en las cuales se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior -IES y la adopción de un instrumento de protección y garantía de derechos humanos y su implementación carácter prioritario en las IES.

Que el Acuerdo No.07 del 1 de julio de 2022, por medio de la cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario, se establecen sus líneas de gestión; entre ellas la Línea de gestión de la experiencia, orientada entre otros programas, a la ejecución de estrategias como programas de prevención de violencia, acoso y discriminación.

Acuerda

Artículo 1. Expedir el Protocolo de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, conforme al proyecto presentado a consideración del Rector y cuyo texto se adjunta al presente Acuerdo.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Ibagué, a los trece (13) días del mes de Abril de 2.023

PRESIDENTE

Rafael Figueroa

SECRETARIA

Monica Brigitte Mosos Patiño

RAFAEL FIGUEROA CASANOVA MONICA BRIGITTE MOSOS PATIÑO

*Protocolo de prevención,
detección y atención de
violencias y cualquier tipo de
discriminación basada en
género*



Abril de 2.023

Presentación

La Corporación institución Universitaria Salud Colombia establece a través del Acuerdo No.18 expedido por la Asamblea General del 13 de abril de 2023, el Protocolo de Atención y Prevención de las Violencias de Género. Este documento atiende lo establecido en la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, expedida por el Ministerio de Educación Superior, en las cuales se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior -IES y la adopción de un instrumento de protección y garantía de derechos humanos y su implementación carácter prioritario en las IES.

Mediante el Acuerdo No.07 del 1 de julio de 2022 , por medio de la cual se expide el Estatuto de Bienestar Universitario, se establecen sus líneas de gestión; entre ellas la Línea de gestión de la experiencia, orientada entre otros programas, a la ejecución de estrategias como programas de prevención de violencia, acoso y discriminación. Será la coordinación de Bienestar Institucional la dependencia que gestione lo establecido al citado Acuerdo.

Este protocolo acoge el enfoque de derechos humanos en cuanto es un marco orientado a garantizar los derechos de la comunidad universitaria; y al enfoque interseccional por cuanto parte de la base del reconocimiento de la discriminación y las violencias basadas en género que se presentan en múltiples manifestaciones.

1. Objetivos

1. Presentar los procedimientos de atención de violencias basadas en género.
2. Definir acciones de atención de violencias basadas en género.
3. Proyectar estrategias de seguimiento y acompañamiento a los casos de violencias basadas en género.
4. Promover una comunidad universitaria y entorno seguro, en un ambiente de sana convivencia y libre de violencia y cualquier discriminación.

2. Marco Legal

2.1. Marco legal internacional

La Ley 51 de 1981 que ratificó para el país la Convención de la ONU (1979) sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, advirtió que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país" (pág. 1).

En el mismo sentido, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", la cual ratifica que la violencia contra las mujeres es una grave violación a los DDHH y la dignidad humana, y se constituye como un aporte trascendental para la protección de los derechos de las mujeres y la contribución a la erradicación de las violencias en su contra. Este convenio fue ratificado en Colombia a través de la Ley 248 de 1995 que se compromete a sancionar y erradicar la violencia sexual, física y psicológica contra las mujeres.

Otras disposiciones internacionales como los Principios de Yogyakarta (2007), son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Estos Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir.

El Ministerio de Educación Nacional considera imperante del cumplimiento de las metas del objetivo de desarrollo sostenible No.4 sobre educación de calidad al promulgar que se deben eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar acceso igualitario en todos los niveles educativos; y de otro lado el Objetivo No. 5, orientado al logro de la igualdad de género, que también contempla entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los sectores público y privado.

2.2. Marco Legal Nacional

La Constitución Política de Colombia (1991), es garantista de la protección de derechos como el de igualdad entre todas las personas que residen en el territorio nacional, el de libre desarrollo de la personalidad para sus residentes; el que reconoce la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisarios de la administración pública; el que promueve el reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, el que aboga por la protección especial para la mujer; el que reconoce el derecho a la educación para todos sus habitantes.

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, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

La Ley 1639 de 2013, Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000.“ -Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.- (Rosa Elvira Cely)”

El Decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente 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, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" y se establece la responsabilidad al Ministerio de Educación Nacional para promover a través de programas de fomento, que las instituciones de educación superior desde su autonomía garanticen estrategias para sensibilizar al interior de estas, a la comunidad académica sobre la prevención de las violencias, entre otras directrices que impulsen la erradicación de las violencias basadas en género y contra la mujer al interior de las IES.

La Corte Constitucional Colombiana aborda las disposiciones no vinculantes de Yogyakarta acerca de los derechos referentes a la constitución de la identidad de género, al respecto, define la misma como un elemento cambiante definido por la subjetividad de cada persona.

La identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropiá de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes sino como ideas que interactúan constantemente y que son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario. (Sentencia T-099 de 2015).

La Corte Constitucional colombiana, también, en la sentencia T-239 de 2018, 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 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" (Decisión quinta, 2018).

La Resolución No. 014466 del 25 de julio 2022 a través de la cual se establecen *"Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*.

3. *Marco Conceptual*

Se presentan las definiciones conceptuales más recurrentes en este documento, las cuales contribuyen a una comprensión amplia del presente protocolo, así como a una adecuada atención, prevención, identificación y seguimiento de los casos de violencia de género, según publicación de la universidad cooperativa de Colombia en el 2023 se encuentran:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Protocolo de prevención, detección y atención del acoso y VBG-D	Es una herramienta que estandariza procedimientos para la prevención, detección y atención frente a situaciones de acoso y VBG-D en un ámbito determinado y conforme a los marcos legales vigentes. La adopción de protocolos sobre la violencia de género y discriminación es una medida que genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las víctimas; y envía un mensaje claro a toda la institución de que tales conductas no son toleradas.
Ruta de atención a víctimas de acoso y VBG-D	Es el conjunto de acciones articuladas que responden a determinados marcos normativos vigentes en un ámbito determinado para garantizar la atención digna e integral a las personas víctimas de acoso y VBG-D.
Sexo	“Es el conjunto de características biológicas que permiten clasificar como hombre o mujer a una persona cuando nace. Para determinar el sexo se toman en consideración aspectos anatómicos, hormonales,

	fisiológicos, genéticos, entre otros" (MEN, 2022). Dentro de esta categoría se encuentran: mujer, hombre e Intersexual.
Género	Son las construcciones sociales y culturales acerca de las características emocionales, afectivas, intelectuales y comportamentales que se atribuyen sobre las mujeres y los varones. Dentro de esta categoría se encuentran: femenino, masculino, no binario o género fluido.
Expresión de género	Es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. Puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida.
Identidad de género	<p>Es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y sus expresiones de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cisgénero: Personas que se identifican con el sexo biológico. • Trans: Término que engloba a todas aquellas personas que se identifican con un género diferente al asignado al nacer o que expresan su identidad de género de manera no normativa: transexuales, transgéneros, travestis, transformistas. • Queer: Queer es utilizado para designar a aquellas personas que no son heterosexuales o cisgénero, es decir que rechazan ser clasificadas por sus prácticas sexuales o su género, quieren vivir sin que les etiqueten, al no identificarse, no limita su experiencia como persona.
Estereotipos de género	Es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos, las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.
Orientación sexual	<p>Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Heterosexuales: hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo opuesto. • Homosexuales: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo. Popularmente se emplean el término gay para el hombre y lesbiana para la mujer. • Bisexuales: hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo y o del sexo contrario. • Pansexuales: hace referencia a las personas que sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del

	<p>sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación o roles sexuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asexuales: hace referencia a las personas que no experimentan atracción sexual y/o no desean contacto sexual, total o parcialmente. Pueden relacionarse afectiva y románticamente y no implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación. • Demisexuales: Hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente solo hacia alguien con quien que han formado un vínculo o conexión emocional.
Personas con Orientación sexual e identidad de género diversas	<p>Hace referencia a aquellas personas que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad, y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento.</p>
Brechas de género	<p>Disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, crecer, acceder a recursos, ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc., consecuencias concretas de discriminaciones tanto directas como indirectas respecto al género en la sociedad.</p>
Equidad de género	<p>Supone el trato imparcial entre mujeres, hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas, de acuerdo con sus necesidades respectivas para asegurar la justicia. La equidad es el camino hacia la igualdad.</p>
Misoginia	<p>Tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género.</p>
Discriminación con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género	<p>Se refiere a toda distinción, exclusión y restricción de una persona en razón a su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tenga por objeto o por resultado, anular y menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.</p>
Violencias basadas en género	<p>Toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, así como las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. Está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino, y favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión o coerción en contra de las mujeres, por el simple hecho de serlo, así como de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las personas transgénero, lesbianas, bisexuales y hombres gay. Dentro de estas violencias se encuentran: Violencia psicológica, Violencia física, Violencias sexuales, violencia patrimonial y económica, violencia institucional, Discriminación, Violencia vicaria, Violencia estética, Violencia obstétrica, Violencia digital, Bullying, Acoso y/o discriminación laboral, feminicidio.</p>
Violencia sexual	<p>“La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre</p>

	<p>otras conductas que limitan la voluntad de una persona. Algunos tipos de violencia sexual son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conducta sexual inapropiada: Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes. • Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales: Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce “valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica” o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde “se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana” • Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: “El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir” (Ley 599, 2000, art. 210). • Acto sexual no consentido: Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2). • Abuso sexual: “Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2). • Acceso carnal no consentido: Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2). • Acoso sexual laboral: “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un
--	---



	<p>problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19).</p> <ul style="list-style-type: none">• Ofensa sexual: “Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).• Pornografía no consentida: “En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2). Pornografía, niños, niñas y adolescentes: “Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2)” <p>Violencia sexual</p>
Consentimiento informado	Es la expresión libre de la voluntad de una persona, a partir de haber recibido información clara, veraz y oportuna que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión. El consentimiento informado responde es una práctica segura que se produce en el marco de los procedimientos institucionales.
Revictimización	Es una forma de victimización secundaria donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos, producto de la incomprensión de su situación por parte del sistema.
Feminicidio	“El feminicidio se refiere al asesinato de una mujer por el hecho de serlo, el final de un continuum de violencia y la manifestación más brutal de una sociedad patriarcal. Este fenómeno ha sido clasificado según la relación entre víctima y victimario en cuatro categorías: i) Feminicidio de pareja íntima. ii) Feminicidio de familiares. iii) Feminicidio por otros conocidos. iv) Feminicidio de extraños, todos estos atravesados por las diferentes opresiones que viven las mujeres día a día. El feminicidio hace parte de las múltiples y complejas violencias contra las mujeres, y no puede entenderse sólo como un asesinato individual, sino como la expresión máxima de esa violencia, en la que el sometimiento a los cuerpos de las mujeres y extinción de sus vidas tiene por objetivo mantener la discriminación y la subordinación de todas. (ONU Mujeres, 2022)”
Persona presunta agresora	“Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad”. (Universidad del Rosario, 2022)

Acoso y/o discriminación laboral	De acuerdo con los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 18), los cuales a su vez se basan la Ley 1010 de 2006, este término se define de la siguiente manera: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”
Condición de discapacidad	De acuerdo con los planteamientos del Ministerio de Salud (s. f.), este término hace referencia a personas con deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales, las cuales obstaculizan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones respecto a otras personas.
Lenguaje sexista	Según Tejeda (2013), “el lenguaje sexista excluye a las mujeres, dificulta su identificación o las asocia a valoraciones despectivas. Su uso es discriminatorio y parcial e impone barreras arbitrarias e injustas al desarrollo personal y colectivo”.
Víctima	Teniendo en cuenta los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, se entiende por víctima a un integrante de la comunidad universitaria a quien se le infinge cualquier tipo de violencia basada en género o discriminación por razón de su identidad de género y/u orientación sexual, en instalaciones universitarias.
Perspectiva de género	El Ministerio de Justicia (s. f., p. 13) plantea “que la perspectiva de género se refiere al análisis de las dinámicas que existen en la sociedad frente a los roles que se desempeñan y que han sido asignados tanto a hombres como mujeres, y cómo estos influyen en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios, derechos, e incluso a la justicia”.
Riesgo psicosocial	Recogiendo los planteamientos de Neffa (2015), el riesgo psicosocial se define como aquel relacionado con la forma en la que se organiza el trabajo, se gestiona y se desarrolla, y que afectan el desarrollo de las tareas, así como la salud física y/o mental de la persona trabajadora.

4. *Alcance y ámbito de aplicación*

El presente protocolo aplica para todos los miembros de la Corporación Institución Universitaria Salud Colombia en sus relaciones personales, laborales y/o académicas relacionadas con el Proyecto Educativo Institucional.

4.1. Alcance

Las personas que componen la comunidad universitaria están sujetas a normas en razón a la naturaleza del vínculo que tendrán con la institución. Cuando el protocolo se activa, también se activan las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de cada miembro de la comunidad institucional. Es importante aclarar que este protocolo no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento en lo que no contradiga este protocolo, para todas los miembros de la comunidad institucional , así:

ACTORES	NORMA
Estudiantes	Reglamento Estudiantil
Profesores	Estatuto profesoral y Reglamento interno de trabajo
Personal Administrativo y de servicios generales	Reglamento Interno de trabajo

4.2. Ámbito de aplicación

La ruta descrita en el presente protocolo se activará cuando los actos de acoso, discriminación o de violencias basadas en género se presenten en las instalaciones que use la Institución, para el desarrollo de sus funciones sustantivas (predios, inmuebles, vehículos de propiedad o uso de la IES, sitios de práctica, centros de simulación), o las personas interactúan en virtud de su articulación con la institución universitaria o en representación de esta. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la IES, siempre que la persona victimizada este vinculada a la comunidad académica. Igualmente, a particulares que sufran este tipo de actos violentos mientras se encuentren en las instalaciones de la IES.

5. *Derechos, obligaciones y responsabilidades*

5.1. Derechos de las personas victimizadas

- Orientar de manera oportuna y eficaz, con debida diligencia en condiciones de igualdad y libre de discriminación.
- Recibir atención integral, accesible y de calidad desde los servicios de la Institución y se le reconocerá la garantía a la verdad, justicia, reparación y a la no repetición con independencia de quién sea el responsable de los hechos de violencia vividos.
- Activar la ruta de atención en el momento pertinente.
- Ser tratado(a) con reserva de identidad al recibir cualquier tipo de atención en salud física o emocional.

5.2. Obligaciones

- No desvirtuar las denuncias.
- No requerir pruebas o realizar la valoración de estas como requisito indispensable para la recepción de la denuncia.
- No emitir opiniones, juicios de valor o recomendaciones sobre los hechos de violencia imponiendo criterios morales propios.
- No minimizar los hechos de violencia relatados por la víctima.
- No culpabilizar y hacer responsable a la víctima por los hechos vividos o o justificar al presunto agresor/a.
- No preguntar o cuestionar sobre comportamientos o gustos sexuales de la víctima o sobre situaciones que resultan vergonzosas que vulneren su integridad.

- No supeditar a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- Garantizar los derechos de la privacidad y confidencialidad durante el proceso.
- No juzgar a la víctima por su orientación sexual, identidad de género, apariencia o comportamientos.
- Respetar y garantizar a la víctima su derecho a la no confrontación.

5.3. Responsabilidades

- Las establecidas en el Decreto 4798 de 2011, el cual define los elementos básicos para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género y el acoso, en las instituciones de educación superior y el seguimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional.
- Formación, experiencia profesional y sensibilidad adecuadas del personal de la institución que realicen la atención a las personas víctimas.
- Armonización de las acciones con las instituciones externas de la ruta, con el fin de dar un correcto direccionamiento en caso de ser requerido, comprendiendo que estas instancias ofrecen un conjunto de servicios y acciones correspondientes a la normatividad vigente, que tienen el deber de garantizar la protección de las víctimas y el restablecimiento de sus derechos.

6. *Ruta de atención*

El procedimiento de atención estará bajo la dirección y liderazgo de la de Bienestar institucional o quien haga sus veces.

La ruta se compone de seis fases:

Fase 1: Detección de las VBG.

Fase 2: Atención inicial del caso.

Fase 3: Orientación integral a la víctima.

Fase 4: Gestión del caso en la unidad respectiva.

Fase 5: Seguimiento del caso.

Fase 6: Cierre del caso.

Fase 1. Detección de las VBG.

Ante la presencia de una o más formas de violencia descritas en el presente Protocolo, la persona victimizada o terceras personas conocedoras del caso informarán a la Coordinación de Bienestar institucional para la activación de la ruta de atención, del acompañamiento y servicios en salud física y emocional, a través de los siguientes medios:

Verbalmente, a través de la oficina de Bienestar Institucional.

A través del correo electrónico: bienestarunisalud@gmail.com

La persona victimizada o terceras personas conocedoras del caso también podrán reportar los casos de violencia a personas que les generen confianza y que posean una vinculación contractual con la institución universitaria (profesores, personal administrativo, de servicios generales y contratistas). Esta persona asumirá la responsabilidad de activar la ruta de atención aquí descrita, informando la situación de violencia ante la Coordinación de Bienestar Universitario.

En caso de que la situación sea reportada por un tercero se activará el proceso de acompañamiento sicosocial, pero el acompañamiento a la víctima sólo será posible bajo su voluntad individual.

Ante la presencia de casos que requieran la atención médica de emergencia, se iniciará la intervención directa con apoyados en el seguro estudiantil. Allí se procederá a realizar la valoración y estabilización médica, el seguimiento a casos críticos, la remisión a servicios asistenciales en salud y la alerta a las autoridades legales.

Si la persona es menor de edad se le brindará la atención inicial y se iniciará contacto con su acudiente o persona responsable. Según las disposiciones legales vigentes se reportará a entidades como el ICBF, la policía de menores u otras entidades que tengan competencia en casos que afecten la infancia y adolescencia.

Fase 2. Atención inicial del caso

Consiste en uno o más encuentros en el que el profesional de orientación y/o el coordinador(a) se reúne de forma presencial o remota, con la víctima. Para ello, la institución contará con condiciones que garanticen la seguridad, accesibilidad y privacidad de manera que se genere un clima de tranquilidad y confianza para ella.

En esta atención, la víctima podrá: Recibir contención emocional frente a los hechos, narrar la situación de violencias y discriminación, y violencia de género, e informar si esta situación ya es conocida por otras dependencias o personas en la IES o externas a esta. Conocer el protocolo institucional, sus derechos como víctima, los procedimientos internos y las actuaciones de la institución ante estas situaciones. Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del Protocolo. Dar a conocer si la situación que se reporta ocurre por primera vez o si se trata de una reincidencia de la persona presunta agresora. Si se trata de una situación de reincidencia de la persona presunta agresora que se ha reportado previamente y no se ha cerrado el caso, se configura el nuevo reporte como un anexo al caso vigente. Decidir la continuidad o no del proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento que plantea el Protocolo. o Si la persona

presunta agresora ha cometido en el ámbito universitario otros actos de violencia, si existen quejas o antecedentes disciplinarios en la IES, si presenta antecedentes judiciales o antecedentes por situaciones similares en otra entidad o institución los cuales indiquen un historial de violencia o discriminación. Si existen reportes de que la persona presunta agresora incurre en amenazas, o continúa ejerciendo violencia contra la víctima u otras personas. Si la conducta obedece a violencia sexual. o Si la conducta de violencia o discriminación fue cometida por varias personas agresoras. o Si del informe de la víctima se infiere una conducta reiterada en el tiempo por la persona presunta agresora. Si la persona presunta agresora hace uso de mecanismos para poner en situación de indefensión a la víctima o para aprovecharse de dicha situación. Si la conducta obedece a violencia sexual. Si la conducta de violencia o discriminación fue cometida por varias personas agresoras. Si la acción presuntamente perpetrada constituye delito investigable de oficio en la normatividad penal colombiana. Solicitar medidas preventivas y de cuidado buscando salvaguardar su seguridad. Expresar sus expectativas frente al proceso e informarse sobre las vías de resolución según los reglamentos de la Institución y la perspectiva restaurativa y sus acciones.

Fase 3: Orientación integral a la víctima

Se refiere al proceso de comunicación permanente, directa y personalizada entre el profesional de bienestar institucional y la víctima, para evaluar su salud física y mental y determinar los procesos de acompañamiento que se requieran en estos dos ámbitos y las gestiones derivadas, según el caso. Ello implica la orientación para la atención en salud, el acceso a medidas de prevención y la atención eficaz de su caso, tanto al interior de la institución como ante entidades externas. Este acompañamiento es continuo hasta el cierre formal del caso, y durante el mismo la víctima tendrá la posibilidad de reportar que la persona presunta agresora incurre en amenazas, o continúa ejerciendo violencia contra la víctima u otras personas. Si del informe de la víctima se infiere una conducta reiterada en el tiempo por la

persona presunta agresora. Si la persona presunta agresora hace uso de mecanismos para poner en situación de indefensión a la víctima o para aprovecharse de dicha situación.

De otro lado, en esta fase se orienta a la víctima para que, si es de su consentimiento, pueda recibir orientación en alguno de los consultorios jurídicos de los programas de Derecho de las Universidades con los que se tiene suscrito convenio interinstitucional, así como asesoría para identificar las entidades públicas y privadas especializadas que le puedan apoyar. En ningún caso la institución realizará representación jurídica.

Fase 4: Gestión del caso en la unidad respectiva.

Si el presunto agresor hace parte de la comunidad universitaria (programa académico o dependencia administrativa) se procederá a la activación del proceso disciplinario según lo contemplado en el Reglamento Estudiantil y en el Reglamento Interno de Trabajo según sean los casos, siempre garantizando el debido proceso.

El trámite del caso se acogerá al debido proceso y a la presunción de inocencia. La unidad encargada del trámite interno es la encargada de aplicar las normativas y según su competencia, evaluar, archivar o sancionar.

Las personas involucradas en los hechos serán invitadas a participar en las actividades y estrategias de Bienestar Institucional en la línea gestión de la experiencia, como medida formativa y preventiva frente al fenómeno de las violencias basadas en género.

Al finalizar el trámite, la unidad académica o administrativa encargada deberá enviar un informe escrito a la Coordinación de bienestar institucional.

En todo caso se seguirá el procedimiento especial de correspondencia con las medidas de seguridad para la recepción, traslado y entrega del informe o reporte y en los formatos establecidos por la institución.

Fase 5. Seguimiento del Caso

El seguimiento será transversal a todo el desarrollo de la ruta de atención y se mantendrá durante un semestre académico después de finalizado el proceso disciplinario, si este ocurrió.

Fase 6. Cierre del Caso.

Una vez realizado el trámite correspondiente, la unidad respectiva aportará el informe del proceso a la Coordinación de Bienestar institucional que presentará ante el Comité de Prevención y Atención a las Violencias Basadas en Género el caso y las resoluciones adoptadas. Dicho comité realizará un acta de cierre del caso y enviará tanto a las personas como a las entidades implicadas dicho documento.

Referencias bibliográficas

Ministerio de Educación Nacional. (2022) Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/411492:El-Ministerio-de-Educacion-Nacional-ratifica-su-compromiso-de-cero-tolerancias-con-todas-las-formas-de-violencia-y-cualquier-tipo-de-discriminacion-basada-en-genero-y-expide-la-resolucion-que-emite-los-lineamientos-de-prevencion-deteccion-y-atencion-para-las-Instituciones-de-Educacion-Superior>

Ley 51 de 1981. "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea

General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980". 2 de junio de 1981. Ley 51 de 1981 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

Ley 248 de 1995. Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. 29 de diciembre de 1995. Diario Oficial No. 42.171. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0248_1995] (secretariasenado.gov.co)

Constitución Política de Colombia. Artículos 1,2,5, 13,16,40, 43,53, 67. Constitución política de Colombia - 2015.pdf (corteconstitucional.gov.co)

Ley 1257 de 2008. "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". 4 de diciembre 2008. Ley 1257 de 2008 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

Ley 1761 de 2015. por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely). 6 de julio de 2015. LEY 1761 DE 2015 (suin-juriscol.gov.co)

Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente 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, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 20 de diciembre de 2011. Decreto 4798 de 2011 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

Sentencia T-141 de 2015. La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional. Expediente T-4575438. M. P. María Victoria Calle Correa. 27 de marzo de 2015. T-141-15 Corte Constitucional de Colombia

Sentencia T-239 de 2008. La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional. Expediente T-1.739.475. M.P. MARCO GERARDO MONROY CABRA. 6 de marzo de 2008. T- 239-08 Corte Constitucional de Colombia

Sentencia T-061/22. La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional. Expediente T- 8.157.002. M.P. Alberto Rojas Ríos. 23 de febrero de 2022. T-061-22 Corte Constitucional de Colombia

Universidad Cooperativa de Colombia. Protocolo VBG.
[https://www.ucc.edu.co/bienestar-y-permanencia/Documents/Protocolo%20Violencia%20basada%20en%20g%C3%A9nero%20y%20sexual%20\(1\).pdf#search=protocolo%20vbg](https://www.ucc.edu.co/bienestar-y-permanencia/Documents/Protocolo%20Violencia%20basada%20en%20g%C3%A9nero%20y%20sexual%20(1).pdf#search=protocolo%20vbg)

Universidad Javeriana.

Protocolo VBG.<https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/813229/7872794/Protocolo-PAAOS-CDU-17-de-enero-de-2023.pdf>

Universidad del Rosario. (15 de 12 de 2022). <https://urosario.edu.co>. Obtenido de https://urosario.edu.co/static/Documentos/DMU/Protocolo-VBG_DEFINITIVO.pdf

