



**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

LA Rectora de la Universidad Surcolombiana

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, especialmente las conferidas por el Artículo 31 del Acuerdo 075 de 1994 -Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, y;

CONSIDERANDO:

Que con fundamento en la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69° de la Constitución Política de Colombia, y teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el numerales 15 y 18 del Artículo 31 del Acuerdo 075 de 1994 -Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, es función del Rector, entre otras: “15. *Suscribir los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, ateniéndose a las disposiciones legales vigentes. (...) 18. Adoptar procedimientos apropiados de planeación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de las actividades de la Universidad en concordancia con las políticas aprobadas por el Consejo Superior (...)*”.

Que de conformidad con el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia “*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (...)*”.

Que el Estado Colombiano, mediante la Ley 51 del 02 de junio de 1981, aprobó 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 para contribuir en la erradicación de desigualdades entre hombres y mujeres en algunos aspectos de la vida, entre ellos, la educación, el empleo, las atenciones médicas y las relaciones familiares.

Que el Estado Colombiano, mediante la Ley 248 del 29 de diciembre de 1995, aprobó la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, donde reconoce y declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana.

Que a través del Acuerdo 010 de 2016 -Proyecto Educativo Universitario- la Universidad Surcolombiana estableció como eje misional el orientar y liderar una formación integral, humana y crítica de profesionales e investigadores, fundamentada en conocimientos disciplinares, de las profesiones, interdisciplinarios y multiculturales bajo principios rectores



UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA
NIT: 891180084-2



**CONSTRUYAMOS
UNIVERSIDAD**
PARA EL DESARROLLO Y EL BUEN VIVIR

RESOLUCION 139 DE 2023 (7 DE JULIO)

“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

como la inclusión, entendida como el reconocimiento de la diferencia u otredad, como derecho a participar en los procesos formativos sin distinción de color, raza, credo, etnia, género, condición socioeconómica, ideología y limitación física.

Que por medio de la Sentencia T-239 de 2018 la Corte Constitucional exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que estableciera 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”.*

Que, por lo anterior, el Consejo Superior Universitario expidió el Acuerdo 044 del 23 de agosto de 2018 *“Por medio del cual se establecen los lineamientos para la creación del protocolo de medidas para la promoción, prevención, atención, sanción y reparación a víctimas de acoso sexual en la Universidad Surcolombiana”.*

Que a través del mencionado Acuerdo el Consejo Superior Universitario facultó al Rector para que en el término de un (1) año reglamentara el Protocolo de medidas para la promoción, prevención, atención, sanción y reparación a víctimas de acoso sexual en la Universidad Surcolombiana, término que fue adicionado por un año más por medio del Acuerdo N° 030 del 15 de agosto de 2019.

Que así las cosas, mediante la Resolución 248 del 14 de octubre de 2020 se estableció el Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Surcolombiana.

Que el señor Presidente de la República, mediante la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023, dirigida a los Ministros y Ministras, Directores y Directoras de Departamentos Administrativos y Representantes Legales de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, presentó el modelo de *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”.*

Que, además, la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 -Plan Nacional de Desarrollo *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”* 2022-2026, declara en su Artículo 344 la Emergencia por Violencia de Género en el territorio nacional.

Vigilada Mineducación



RESOLUCION 139 DE 2023 (7 DE JULIO)

“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

Que, en consecuencia, el Consejo Superior Universitario, en consulta virtual No. 003 del 7 de julio de 2023, y según Acta de la misma fecha, al analizar los factores anteriormente expuestos mediante el Acuerdo 032 del 07 de julio de 2023, decidió facultar al Rector de la Universidad Surcolombiana para que realice los procedimientos administrativos pertinentes y adopte las medidas de la Directiva Presidencial.

Que, por consiguiente, se considera necesario derogar el Protocolo ya existente en esta Casa de Estudios (Resolución 248 del 14 de octubre de 2020) y adoptar mediante un nuevo acto administrativo un protocolo que tenga como base las directrices señaladas en la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. ADOPCIÓN: Adoptar el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°. OBJETO: El presente protocolo tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación y la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de este tipo, así como de los actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación que se presenten en la Universidad Surcolombiana, a través de la cual se buscará la restitución de sus derechos.

ARTÍCULO 3°. ACCIONES DE PREVENCIÓN: A partir de la detección de riesgos, intimidaciones, y de la información derivada de la atención de casos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, la Universidad Surcolombiana implementará, en forma permanente, medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de todos sus integrantes.

ARTÍCULO 4°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Este protocolo aplica a quienes integran la comunidad universitaria (estamento estudiantil, profesoral y administrativo), así como a quienes prestan sus servicios a la Universidad Surcolombiana a través de las distintas modalidades de contratación.

**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

"Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

La ruta establecida se activará cuando las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación se presenten en:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de la misma.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- d. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- e. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, en los espacios de interacción digital y, en general, en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- f. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Serán, igualmente, destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Universidad Surcolombiana:

- g. Pasantes, judicantes y practicantes de la Universidad Surcolombiana.
- h. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Universidad Surcolombiana, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este protocolo.
- i. Las personas que trabajan en la Universidad Surcolombiana a través de mecanismos de tercerización laboral.
- j. Las personas comisionadas que se encuentren trabajando en la Universidad Surcolombiana.

ARTÍCULO 5°. COMITÉ DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN: Crear el Comité de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, encargado de liderar y garantizar que la Institución sea libre de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, y de implementar y fortalecer estrategias de difusión, apropiación de las violencias de género, y detección de riesgos, el cual estará integrado, así:

1. Rector(a) de la Universidad Surcolombiana o su delegado, quien lo presidirá.

**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

"Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

2. El (la) Vicerrector(a) Académico(a) o su delegado.
3. El (la) Director(a) Administrativo(a) de Bienestar Universitario.
4. El (la) Director(a) de Centro de Sedes Regionales.
5. El (la) Jefe de la Oficina de Talento Humano.
6. El (la) Director (a) Administrativo (a) de Control Interno Disciplinario o su delegado.
7. Un (a) representante de los estudiantes designado (a) por el Consejo Superior Estudiantil.
8. Un (a) representante de los docentes designado (a) por el Rector(a).
9. El (la) Representante de la Unidad de Servicios de Atención Psicológica o su delegado.
10. El (la) Profesional Líder de la implementación de la Política Institucional de Inclusión.
11. El (la) Profesional Líder de la implementación del Protocolo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación.

PARÁGRAFO 1°: El Comité de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, atenderá de manera eficiente, eficaz, con celeridad, oportunidad y de forma integral todos los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, que tengan ocurrencia en la Universidad Surcolombiana y/o que involucren a integrantes de su comunidad, para lo cual se reunirá una vez cada 6 meses, o según sea necesario de acuerdo con las exigencias del contexto.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Una vez se hayan designado y capacitado todas las personas que conformarán el Comité de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, comenzará a operar y será convocado a la primera sesión a partir de la cual se contabilizarán los términos de los procedimientos establecidos en el protocolo.

ARTÍCULO 6°. FUNCIONES: Se establecen como funciones del Comité de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, las siguientes:

- a) Atender y acatar el contenido integral del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, sus principios, los cuales orientarán el cumplimiento de sus funciones y el sentido de las actividades a desarrollar.
- b) Suscribir el acta de confidencialidad adscrita al Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana.
- c) Recibir capacitaciones sobre el protocolo, la normatividad y la legislación pertinentes para el buen desempeño de sus funciones.



**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

"Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

- d) Organizar conversatorios sobre los temas relacionados con la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- e) Realizar el análisis de los eventos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación que se presenten en la Universidad Surcolombiana.
- f) Realizar el seguimiento del trámite de los eventos presentados ante el Comité Operativo de Atención Inmediata.
- g) Respaldar y velar por el cumplimiento de las acciones, iniciativas y funciones del Comité Operativo de Atención Inmediata.
- h) Avalar o gestionar los recursos para el funcionamiento adecuado de las diferentes iniciativas de trabajo del Comité Operativo de Atención Inmediata.
- i) Elaborar y presentar un informe anual o cada vez que lo requiera el Consejo Superior Universitario u otras instancias, sobre las actividades de prevención y casos de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- j) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del comité.
- k) implementar estrategias y medidas de prevención que estén dirigidas a la comunidad universitaria teniendo en cuenta el contexto social y las diversidades que integran el campus universitario.
- l) Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato dentro del ámbito universitario.
- m) Definir los canales de comunicación con el fin de que la comunidad Universitaria exprese sus ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.

ARTÍCULO 7°. COMITÉ OPERATIVO PARA LA ATENCIÓN INMEDIATA: Crear el Comité Operativo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia Contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación de la Universidad Surcolombiana, encargado de diagnosticar, caracterizar y atender cualquier caso de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, integrado por profesionales vinculados a la Institución con conocimientos o formación con enfoque de género, conformado así:

1. Un (a) Profesional Líder de la implementación del Protocolo para la Atención Inmediata de

**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

Casos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación.

2. Un (a) Profesional Líder de la implementación de la Política Institucional de Inclusión.
3. Un (a) representante de los docentes designado por el Rector (a).
4. Un (a) representante de los estudiantes designado por el Consejo Superior Estudiantil.
5. El (la) Director (a) Administrativo (a) de Control Interno Disciplinario o su delegado.

PARÁGRAFO 1º: El Comité Operativo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia Contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación de la Universidad Surcolombiana, atenderá de manera eficiente, eficaz, con celeridad, oportunidad y de forma integral todos los casos que tengan ocurrencia en la Universidad Surcolombiana y/o que involucren a integrantes de su comunidad, para lo cual podrá reunirse cuando lo requiera y bajo cualquier modalidad, siempre y cuando se garantice la materialización del principio de confidencialidad.

ARTÍCULO 8º. FUNCIONES: Se establecen como funciones del Comité Operativo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia Contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación de la Universidad Surcolombiana, las siguientes:

- a. Suscribir el acta de confidencialidad adscrita al protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana.
- b. Atender y acatar el contenido integral del protocolo sus principios, los cuales orientarán el cumplimiento de sus funciones y el sentido de las actividades a desarrollar.
- c. Activar la Ruta del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- d. Recibir, radicar y tramitar en todas las etapas de competencia de la Institución, las denuncias que por acoso sexual en la Institución sean puestas en su conocimiento. Lo anterior, en virtud de la implementación del protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- e. Conocer, decidir y cerrar los casos de acoso sexual en la Universidad Surcolombiana, en virtud de la implementación del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, siempre que se haya garantizado el debido proceso a las partes involucradas.

**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

- f. Decidir, solicitar o implementar todas las medidas de apoyo o de otra categoría que consideren y resulten necesarias para atender integralmente a las personas víctimas de acoso sexual y/o violencias basadas en género.
- g. Realizar campañas de divulgación de protocolo y preventivas de la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- h. Organizar conversatorios sobre los temas relacionados con la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- i. Realizar capacitaciones a los integrantes sobre el protocolo, la normatividad y la legislación pertinente.
- j. Dar trámite, con celeridad, a las quejas de eventos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, según los respectivos pasos del protocolo.
- k. Realizar recepción de las quejas a través de cualquiera de los mecanismos plasmados en la ruta, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso.
- l. Realizar el análisis de los eventos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación que se presenten en la Universidad Surcolombiana.
- m. Realizar el seguimiento a los eventos presentados ante el Comité.
- n. Elegir un representante del comité para que participe en las reuniones y/o sesiones de la Rectoría, Consejos de Facultad, Consejos de Programa, o cualquier dependencia administrativa con competencia en la ruta integral de acción donde se aborden los casos de violencia de género activas mediante el protocolo.

ARTÍCULO 9°. RESPONSABILIDADES: Se establecen como responsabilidades del Comité operativo de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, las siguientes:

- 1. Planificar y gestionar la educación, información y formación sobre violencias basadas en género en los programas de la Universidad. Los programas deben incluir una amplia difusión de este protocolo a la comunidad universitaria, proporcionando materiales para promover el cumplimiento del protocolo, la ruta de atención y la familiaridad con procedimientos de denuncia.



RESOLUCION 139 DE 2023 (7 DE JULIO)

“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

2. Mantener registros de informes de acoso sexual y acciones tomadas en respuesta a las denuncias, incluidos registros de investigaciones y medidas disciplinarias, según corresponda.
3. Garantizar los insumos y lugares para la atención: garantizar un espacio seguro y confidencial para su atención, y los insumos adecuados para evitar la revictimización.
4. Acciones disciplinarias y sanciones: delinear y diseñar sanciones apropiadas o medidas disciplinarias que se aplicarán a las personas agresoras.
5. Elaborar las guías, formatos y procedimientos específicos para la implementación del protocolo y el cumplimiento de sus funciones.
6. Tener a disposición los enlaces integrales de las y los estudiantes por facultad: psicólogas de cada facultad con formación en enfoque de género y diferencial que garanticen la atención oportuna a la prevención y atención de violencias basadas en género.
7. Articular, con el Comité de Convivencia Laboral, la ruta de prevención y atención de violencias basadas en género para el estamento docente y administrativo.
8. Realizar las adecuaciones en la Dirección Administrativa de Bienestar Universitario para atender a las personas victimizadas de violencias basadas en género que se encuentren vinculadas a la Universidad Surcolombiana.

ARTÍCULO 10°. SECRETARÍA TÉCNICA: La Dirección Administrativa de Bienestar Universitario ejercerá la secretaría técnica del Comité de Atención de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación, y del Comité Operativo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia Contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación de la Universidad Surcolombiana, la cual, además, entre otras, tendrá la facultad de convocar a los mismos.

PARÁGRAFO 1°: La Secretaría Técnica, en virtud del principio de accesibilidad, estará facultada para recibir denuncias y activar la ruta de atención, sin que esté reunido el comité, para la atención inmediata siempre que resulte necesario. Además, tendrá a su cargo la realización de la relatoría o actas de las reuniones.

PARÁGRAFO 2°: La Dirección Administrativa de Bienestar Universitario se encargará de gestionar los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones y objetivos del Comité



UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA

NIT: 891180084-2



CONSTRUYAMOS
UNIVERSIDAD
PARA EL DESARROLLO Y EL BUEN VIVIR

**RESOLUCION 139 DE 2023
(7 DE JULIO)**

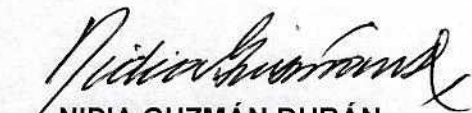
“Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana.

Operativo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia Contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación de la Universidad Surcolombiana.

ARTÍCULO 11°. VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de su expedición, deroga la Resolución 248 del 14 de octubre de 2020, la Resolución 064 del 05 de abril de 2021 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Neiva, a los siete (7) días del mes de julio del año dos mil veintitrés (2023).


NIDIA GUZMÁN DURÁN
Rectora


ZULLY PAOLA PINILLA ALDANA
Secretaria General

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.

PRESENTACIÓN

La Universidad Surcolombiana es consciente de la necesidad de eliminar las desigualdades de género, raza, sexo, etnia, clase social, entre otras, y de prevenir los diferentes tipos de violencias basadas en género y/o discriminación. De esta manera, nuestro Proyecto Educativo Universitario (Acuerdo 010 de 2016) establece como eje misional el orientar y liderar una formación integral, humana y crítica de profesionales e investigadores, fundamentada en conocimientos disciplinares de las profesiones, interdisciplinares y multiculturales, bajo principios rectores como la inclusión, entendida como el reconocimiento de la diferencia u otredad, como derecho a participar en los procesos formativos sin distinción de color, raza, credo, etnia, género, condición socioeconómica, ideología y limitación física.

Es por esto, que en el año 2020, a través de la Resolución 245, se establece el Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género de la Universidad Surcolombiana. Dicho protocolo surgió a partir de un diagnóstico de la problemática en el Alma Mater y posterior consenso entre los integrantes de un equipo dinamizador constituido por representantes de las diferentes instancias de la comunidad universitaria.

En la época de la no presencialidad en el claustro educativo, a raíz del aislamiento preventivo en el que estuvo sumido el país como resultado de la pandemia causada por Covid-19 durante los años 2020 y 2021, la Universidad Surcolombiana creó el Comité Operativo para la Atención Inmediata de Casos del Protocolo de Atención de Violencias Basadas en Género a través de Resolución 064 del 5 de abril de 2021.

Posteriormente, en el año 2022, al volver a lo presencial en una nueva normalidad académica denominada post-pandemia, el Comité Operativo inició la aplicación del protocolo y las rutas de atención allí establecidas, así como también el despliegue de las estrategias para el conocimiento del mismo en todo el ámbito universitario a partir de acciones como talleres, muralismo, conferencias, conversatorios, entre otras, desde las diferentes y correspondientes dependencias.

Luego, a través de la Directiva Presidencial 001 del 8 de marzo de 2023, el señor Presidente de la República presentó el modelo de *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"*, impartió directrices e instó a los entes autónomos y demás, a adoptar las medidas de dicha directiva, u otras medidas efectivas para garantizar la prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica,

nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual, en aplicación del principio de colaboración armónica previsto en el Artículo 113 de la Constitución Política.

Por lo anterior, se hizo necesaria la modificación del protocolo de la Universidad Surcolombiana para adoptar las directrices emanadas de la Presidencia de la República. Es por esto, que a continuación se presenta un documento en el que se describen las ocho etapas y los lineamientos a seguir para la atención de las personas victimizadas que viven el hecho de violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito universitario a saber: 1) Preparación de la comunidad universitaria para acceder a la ruta de atención ante un evento de violencia, 2) Identificación y recepción del caso, 3) Análisis de la situación, 4) Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad, 5) Proceso Disciplinario, 6) Direccionamiento a entidades externas, 7) Seguimiento de las acciones emprendidas, y 8) Cierre del caso.

El presente documento se consolida entonces como un avance importante en la Universidad Surcolombiana para el cumplimiento de sus propósitos misionales y para su reconocimiento como establecimiento libre de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Las diferentes expresiones del género se encuentran en continua construcción y definición, para lo cual se hace necesario hacer una distinción conceptual entre: sexo, género, identidad de género y orientación sexual. Por lo general, se suele pensar que los cuatro hacen referencia a lo mismo o que uno determina al otro, pero no es así:

El sexo hace referencia a las características biológicas, composición hormonal y cromosomática de los seres humanos.

Género: hace referencia a las características culturales que son creadas por los seres humanos, son los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres.

Identidad de género: es aquella expresión de seres humanos acerca de su construcción individual y política, la manera en que cada persona se identifica a sí misma como hombre cisgénero, mujer cisgénero o persona transgénero. Se expresa mediante la apariencia física (forma de vestir, hablar, uso de cosméticos, cabellos) gestos y patrones de comportamiento (Corona y Arango, 2013).

Orientación sexual: es la decisión política de una persona al elegir con qué o quién decide compartir su cuerpo y sus afectos, existen diversas expresiones de género y orientaciones sexuales como: mujer cisgénero, hombre cisgénero, mujer transgénero, hombre transgénero, género no conforme, género no binario, hombre gay, mujer lesbiana, persona bisexual, entre otros.

Violencias de género: las violencias basadas en género son aquellas violencias directas, culturales o estructurales que se ejercen sobre determinada persona en razón a su género. En adelante VBG, se constituyen en graves violaciones a los derechos humanos que obstaculizan la consecución de la equidad de género impactando, de manera negativa, la identidad, y el bienestar social físico y psicológico de la víctima. Se debe tener en cuenta que las violencias basadas en género se refieren a los diversos tipos de violencias que sufren las personas por su identidad de género y su orientación sexual.

Erradicación de la violencia basada en género y/o discriminación: son acciones de prevención que incluyen la promoción de la igualdad y la prohibición de discriminación debido al género en el ámbito educativo, así como el fomento a la denuncia de conductas que atenten contra los citados valores, y la información acerca de los mecanismos jurídicos de los cuales disponen las víctimas para que se desarrolle adecuadamente la investigación y sanción a los victimarios.

Persona agresora (Sujeto activo): persona que es señalada por ser autora de forma directa de hechos de violencias basadas en género en contra de una persona victimizada.

Persona victimizada: Persona que interpone una denuncia por hechos de violencias basadas en género, sea directamente la afectada por los hechos ocurridos o una tercera persona.

Orientación sexual: Está relacionada con el tipo de persona a la que cada ser humano se siente atraído. De esta forma, pueden ser heterosexuales, bisexuales, asexuales, pansexuales, homosexuales y lesbianas.

Reparación integral: es un derecho que tienen las víctimas a ser reparadas de manera adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia de las violencias basadas en género y/o discriminación.

Ruta Integral de Atención: estrategia de articulación de procesos y procedimientos internos para las personas victimizadas en coordinación con las entidades externas de salud, de protección y justicia, buscando que logren acceder a sus derechos de acuerdo con el hecho victimizante sufrido y las condiciones de su situación particular con enfoque diferencial y de género.

Consentimiento: según la ONU Mujeres, el consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales o para contraer matrimonio. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol, no puede dar su consentimiento. El consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también, es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento.

Violencia correctiva: forma de violencia perpetrada contra una persona por su orientación sexual o su identidad de género. Su finalidad es obligar a la víctima a comportarse de manera heterosexual o acorde con una determinada visión normativa de la identidad de género.

Cultura de la violación: la cultura de la violación es el entorno social que permite normalizar y justificar la violencia sexual. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de unas desigualdades y sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad.

Brecha de género: el término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, y empoderamiento político.

Actos de discriminación: según la LEY 1752 DE 2015, se refiere a la persona o los actos que arbitrariamente impidan, obstruyan o restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Hostigamiento. según la LEY 1752 DE 2015, el que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

CAPÍTULO I. MARCO NORMATIVO

MARCO CONSTITUCIONAL Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre 105 Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta". Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo 1.2.

ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL.

- Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

- Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género. Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social 6 GOBIERNO DE COLOMBIA del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
- Ley 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Prom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Posa Elvira Cely).
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

ORDENAMIENTO MUNICIPAL

- ACUERDO 024 DE 2017: "Por el cual se adopta la política pública de mujer y equidad de género en el Municipio de Neiva".
- DECRETO 231 DE 2018: "Por medio del cual se crea la comisión intersectorial de la política pública de mujer y equidad de género en el municipio de Neiva"
- DECRETO 652 DE 2020: "Por medio del cual se deroga el decreto no. 0637 de 2016 y se dictan otras disposiciones".
- ACUERDO 014 DE 2020: "Por medio del cual se crea el fondo municipal de financiamiento para la mujer rural neivana - FOMFIMUR."
- DECRETO 1157 DE 2020: "Por medio del cual se reglamenta el fondo municipal de financiamiento para la mujer rural neivana - fomfimur, el acceso a recaudo del mismo, las condiciones y requisitos que deben cumplir los aspirantes y en general los demás aspectos relacionados con su administración".
- DECRETO 1166 DE 2020: "Por medio del cual se constituye y se operacionaliza el observatorio de asuntos y violencias de genero del municipio de Neiva, se crea el comité interinstitucional de estadística de género, se deroga el decreto 1092 de 2015 y se dictan otras disposiciones".
- ACUERDO 019 DE 2011: "Por medio del cual se institucionaliza el premio a la virtud de la mujer Neivana".

CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES

OBJETIVO

Adoptar medidas para prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación y la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de este tipo, así como de los actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación que se presenten en la Universidad Surcolombiana, a través de la cual se buscará la restitución de sus derechos.

Objetivos específicos:

- a) **Guiar** y dar lineamientos para la acción de los órganos componentes de la entidad encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b) **Reconocer** la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
- c) **Transformar** la cultura institucional de la entidad hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

- d) **Implementar** rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- e) **Fomentar**, entre las personas que laboran en la entidad, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- f) **Implementar** la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.
- g) **Promover** acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios orientadores:

Confidencialidad: durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y, de igual forma, de la información sobre los hechos.

Objetividad: se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Se debe mantener una postura autorreflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico.

Imparcialidad: al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de las diferentes formas de violencia.

Pertinencia: proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso. Se debe activar la ruta de atención en tiempo oportuno.

Respeto: respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra de los presuntos o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.

Accesibilidad: la atención que se brinda en este protocolo deberá estar disponible para todas las personas en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.

Dignidad: garantizar el trato especial que tiene toda persona acorde a su condición humana. Permite reivindicar a las personas victimizadas como sujetos autónomos, con capacidad de decisión, que logran sobreponerse a la adversidad, afrontar su situación actual y replantear su proyecto de vida que fue truncado por el hecho victimizante.

Voluntariedad: significa la elección libre e informada que toma la persona o las comunidades que están siendo violentadas de denunciar y visibilizar su experiencia de violencia.

Seguridad: orientado a la garantía de la integridad física de las personas que deciden denunciar. Hace referencia, también, a la seguridad y reserva de la información y que esta no se filtre y se vuelva de uso público.

Acción sin daño: se reconoce como acción sin daño a dar respuesta oportuna a las necesidades inmediatas a la persona victimizada, respetar y no cuestionar las acciones que quiera realizar frente al proceso evitando la estigmatización y culpabilización. De esta manera, la persona victimizada no deberá de repetir de manera innecesaria la verbalización de la acción de daño sufrida.

Corresponsabilidad: todas las personas integrantes de la Universidad Surcolombiana son fundamentales para garantizar el trato respetuoso, equitativo y el respeto de los derechos de todas las personas, contribuyendo, de esta manera, a la eliminación de todo tipo de violencias basadas en género, como también, de participar en la prevención de las violencias basadas en género al interior del campus universitario.

No revictimización: las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente, cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

ENFOQUES DEL PROTOCOLO

Enfoque diferencial: implica tener en cuenta las características de etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras.

Enfoque de género: orientado a ampliar la perspectiva desde las mujeres, diversidades sexuales y la posibilidad real de la construcción de masculinidades no hegemónicas que permitan el respeto de todas las personas. Reconocer y realizar una revisión crítica de los mecanismos de reproducción de las desigualdades materiales y simbólicas basadas en la jerarquización de los géneros, priorizando lo masculino como categoría privilegiada sobre lo femenino, así como la identificación de los mecanismos de discriminación como resultado de la imposición de una heterosexualidad obligatoria.

Enfoque de discapacidad: el enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

Enfoque étnico con perspectiva antirracial. el enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural".

Enfoque de Interseccionalidad: toda acción que incida en la protección especial de determinadas personas, garantizando la equidad en el acceso y disfrute de las oportunidades a partir de la identificación de sus propias necesidades reconociendo los diversos sistemas de opresión y discriminación históricos y estructurales que han convergido en las personas e incidido en la brecha de discriminación y desigualdades.

Enfoque de Derechos Humanos: este enfoque promueve la consolidación de la democracia que vive el país, contribuyendo a la promoción de las libertades individuales, de los derechos colectivos de los pueblos y de la participación en asuntos públicos; a fortalecer la convivencia y transparencia en las instituciones educativas; a reducir las situaciones de inequidad y procurar la resolución pacífica de los conflictos.

Enfoque de prevención: consiste en abordar las causas estructurales y los factores de riesgo y de protección asociados con la violencia.

Enfoque de Orientación Sexual e Identidades de Género Diversas: las medidas de atención, asistencia y reparación deben responder a reconocer un trato igualitario y no discriminatorio, corresponde a las afectaciones específicas que han experimentado en razón a su identidad u orientación sexual, y a generar acciones que permitan transformar los esquemas de discriminación y exclusión derivados de la violencia por prejuicio.

Enfoque Etario: se caracteriza por comprender a los grupos poblacionales que se consideran de especial protección debido a la etapa de su ciclo vital.

ALCANCE

Este protocolo está diseñado para ser acogido en todas las sedes de la Universidad Surcolombiana. La ruta se activará cuando las conductas de violencia contra la mujer, de género y/o discriminación se presenten en cualquier instalación universitaria (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la Universidad), en espacios presenciales, virtuales o ajenos a la Universidad Surcolombiana en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la institución o en representación de esta.

POBLACIÓN

El presente protocolo aplica a quienes integran la comunidad universitaria, a saber, estamento estudiantil y profesoral de todos los niveles formativos, administrativos, quienes prestan servicios

a la Universidad a través de las distintas modalidades de contratación, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus deberes, funciones y labores, que realicen en:

Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

- a. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- b. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital y, en general, en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- d. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Serán, igualmente, destinatarios del presente protocolo en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Universidad Surcolombiana, los siguientes:

- e. Pasantes, judicantes y practicantes de la Universidad Surcolombiana.
- f. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Universidad Surcolombiana, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- g. Las personas que trabajan en la Universidad Surcolombiana a través de mecanismos de tercerización laboral.
- h. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la Universidad Surcolombiana.

TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

Acceso carnal no consentido: penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en el código penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapacidad de resistir.

Acoso virtual o ciber acoso: el Ministerio de Educación Nacional reconoce el acoso virtual o ciberacoso como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, comentarios ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”.

Acoso sexual: acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

Acto sexual no consentido: actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración con persona puesta en incapacidad de resistir.

Discriminación: trato desfavorable o perjudicial dado a una persona por motivos arbitrarios debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015).

Acoso laboral en razón de género: según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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".

Violencia o acoso social: situaciones donde las personas son amenazadas, intimidadas, atacadas o agredidas por medio de panfletos, carteles, grafitis, mensajes de advertencias y/o amenazas que ponen en peligro la seguridad, la salud y el bienestar de las personas, y puede acarrearles daños físicos y mentales.

Inducción o constreñimiento a la prostitución: inducción hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento.

Pornografía con adolescentes: violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban adolescentes.

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.

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.

Violencia física: acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.

Violencia psicológica: se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que le generan baja autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal, y se materializa a partir de constantes y

sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo. (Sentencia T-462/18)

Violencia sexual: según la Ley 1257 de 2008 - Artículo 3°, el daño o sufrimiento sexual es la acción que consiste en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza.

Violencia patrimonial: la Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer".

Violencia económica: la Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

Violencia emocional: consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o, en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

Transfobia: la transfobia se reconoce como cualquier actitud, creencia, comportamiento o política que estigmatice o perjudique a las personas trans, no binarias y de género, realizando acciones como el no reconocimiento o la validez de sus identidades (o pronombres), las considere menos humanas o las trate como menos dignas de cuidado y respeto.

Violencia capacitista: todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad o diversidad funcional que sienta sus bases en los estereotipos sobre el cuerpo humano con relación al entorno y el establecimiento de un único modo de entender el cuerpo.

Violencia institucional: refiere la inacción, barreras o acción dañosa, por parte de servidoras y servidores, para con las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, y cuyas denuncias son reiteradas en los espacios de interlocución con las personas víctimas.

Feminicidio: se refiere al asesinato intencionado de una mujer por el hecho de serlo, si bien se puede definir de un modo más amplio como cualquier asesinato de mujeres o niñas. Existen diferencias específicas entre el feminicidio y el asesinato de hombres. Suponen la culminación de un proceso de abusos, amenazas o intimidación constantes, violencia sexual o situaciones en las que las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad con respecto a su victimario en términos de poder o disponibilidad de recursos.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

CAPÍTULO III. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROTOCOLO

Responsables institucionales según dependencia

Las dependencias administrativas de la Universidad Surcolombiana, según sus competencias, que se encargan de hacer efectivos los contenidos de este protocolo son las siguientes:

Rectoría: organismo encargado de iniciar y resolver todos los trámites necesarios iniciados a través de este protocolo para investigar conductas de violencias basadas en género y luego decidir, si es necesaria, la correspondiente responsabilidad o sanción disciplinaria.

Comité general de atención de violencias basadas en género y/o discriminación: tiene carácter permanente y es responsable de la aplicación del procedimiento actuación definido en este protocolo, así como para el seguimiento de las medidas.

Comité Operativo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación: tiene la facultad para diagnosticar, caracterizar y atender cualquier caso de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana de manera eficiente, eficaz, con celeridad, oportunidad y de forma integral todos los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.

Decanaturas de cada facultad: aplicarán y cumplirán con la resolución que acoge el presente protocolo y llevará a cabo las medidas de prevención y atención que afecten a los estudiantes en sus respectivos programas académicos.

Jefaturas de programa: aplicará y dará cumplimiento a las resoluciones del Rector y ejecutará medidas que afectan a las y los estudiantes o docentes de su programa.

Oficina de control interno: dependencia encargada de aplicar la normativa institucional y las medidas de acción correctivas frente a un caso de violencia de género y/o discriminación.

Además, de estas dependencias, todas aquellas personas que por su cargo administrativo o la gestión de su servicio deban cumplir con la presente resolución.

Medidas de apoyo

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios, no punitivos, u otra asistencia que la universidad puede implementar, sin costo ni cargo, después de recibir una notificación de posible violencia basadas en género y/o discriminación.

Las medidas de apoyo están diseñadas para restaurar o preservar el acceso a los programas y actividades de educación de la universidad y proteger a todas las partes, y el entorno educativo de la universidad sin ser de naturaleza punitiva ni una carga irrazonable para ninguna de las partes. Al recibir una denuncia de violencia basada en género y/o discriminación, el enlace de facultad o líder del protocolo se contactará con la persona victimizada para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo y explicar que las medidas de apoyo están disponibles con o sin la presentación de una queja formal.

El enlace de facultad o líder del protocolo que acompañe el proceso considerará y respetará los deseos de la persona victimizada con respecto a la implementación de las medidas de apoyo.

El agresor también dispone de medidas de apoyo razonables y apropiadas. La Universidad proporcionará medidas de apoyo razonables a terceros según corresponda y esté disponible, teniendo en cuenta el papel del tercero y la naturaleza de cualquier relación contractual con la universidad.

Para determinar las medidas de apoyo apropiadas que se implementarán, la universidad realizará una evaluación individualizada basada en los hechos y circunstancias únicos de cada situación. La universidad considerará una serie de factores, incluidas las necesidades de la personas que buscan medidas de apoyo; la gravedad de la conducta; cualquier efecto continuo sobre las partes; si la persona victimizada y el agresor comparten el mismo curso (s) académico (s) o lugar (s) de trabajo; y si los procedimientos judiciales se han utilizado para proteger a las partes (por ejemplo, órdenes de protección).

La Universidad trabajará de buena fe para implementar los requisitos de órdenes de protección emitidas judicialmente y órdenes similares, en la medida en que hacerlo esté dentro de su autoridad. El enlace de facultad o líder asignada para el protocolo es responsable de asegurar la implementación de medidas de apoyo y de coordinar la respuesta de la Universidad con las oficinas apropiadas en el campus universitario. También, tiene la discreción de imponer y / o modificar cualquier medida de apoyo basándose en toda la información disponible y estar disponible para reunirse con la persona victimizada o con el agresor para abordar cualquier inquietud sobre la provisión de medidas de apoyo.

La Universidad mantendrá la privacidad de las medidas de apoyo provistas bajo este protocolo en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de la Universidad para proporcionar las medidas de apoyo, y abordará de inmediato cualquier violación de una medida de apoyo.

Las medidas de apoyo pueden ser:

- a) Servicios médicos y de asesoramiento.
- b) Orientación para obtener un examen forense en caso de agresión sexual.
- c) Asistencia para organizar la reprogramación de exámenes y asignaciones y extensiones de fechas límite.
- d) Soporte académico.
- e) Asistencia para solicitar adaptaciones académicas a largo plazo a través de los servicios de apoyo de bienestar universitario para personas con diversidad funcional si la persona califica como persona con una discapacidad.
- f) Cambio en el horario de clases, incluida la posibilidad de transferir secciones del curso o retirarse de un curso.
- g) Permiso para que la persona victimizada o el agresor abandone una clase en la que ambas partes están inscritas en la misma sección sin penalización.
- h) Cambios en el horario de trabajo universitario de la persona victimizada o el agresor o en las asignaciones de trabajo y / o liderazgo.
- i) "Orden de no contacto" mutuo, un recurso administrativo diseñado para restringir el contacto y las comunicaciones entre dos o más personas.

- j) Remisión a la oficina de talento humano para ayudar a obtener una orden de protección en caso de ser personal docente, administrativo o contratistas.
- k) Limitación de acceso de una persona a determinadas instalaciones o actividades universitarias.

Cualquier otra medida correctiva, según corresponda, que no sea disciplinaria, no punitiva y no cargue de manera irrazonable el acceso de ninguna de las partes a los programas y actividades educativos de la universidad.

Sanciones y acciones correctivas

Para estudiantes.

Las sanciones y acciones correctivas para los estudiantes denunciados incluyen advertencia, suspensión, expulsión, restricción de empleo en la universidad, asistencia al programa educativo, proyecto educativo, evaluación profesional, capacitación, orientación y medidas para proteger la salud y la seguridad.

Para personal administrativo, contratistas y terceros.

Sanciones y acciones correctivas para personal administrativo, contratistas y terceros, incluyen advertencias verbales o escritas, suspensión, terminación del empleo, no recontractación, capacitación en prevención y atención de violencias basadas en género, orientación, ajuste de responsabilidades, limitación de participación en comités universitarios, eventos, organizaciones, o programas y actividades, y medidas para proteger la salud y la seguridad.

Para personal docente.

Las sanciones y acciones correctivas para los docentes incluyen advertencias orales o escritas, censuras, capacitación, orientación, ajuste de responsabilidades de supervisión, evaluación u otras responsabilidades académicas o no académicas, medidas para proteger la salud y la seguridad, licencia, suspensión, despido o no reelección.

Derechos de la persona victimizada

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos, se acudirá a la Defensoría Pública.

- c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- d) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual, y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna con relación a la salud sexual y reproductiva.
- f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
- h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- i) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- j) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- k) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- l) Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que hayan sido víctimas, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.
- m) La entidad determinará el área o dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas, contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deberán ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

Derechos del sujeto activo

La persona contra quien se presente una denuncia se presumirá inocente de ese cargo a menos hasta que haya una determinación definitiva de culpabilidad por parte del comité, o una admisión estipulada del cargo, por esa persona. Esos derechos son:

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa y, en caso de que lo considere necesario, a la defensa técnica.
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.

- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo no deben incurrir en ellas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales relacionados o no, de manera directa o indirecta a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de carácter sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. Amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

Representaciones falsas

Las personas que realicen informes que luego se descubran que fueron intencionalmente falsos o maliciosos sin tener en cuenta la verdad, pueden estar sujetas a medidas disciplinarias.

CAPÍTULO IV. MECANISMOS DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

COMITÉ GENERAL DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN: Encargado de liderar y garantizar que la Universidad Surcolombiana sea libre de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación. Implementará y fortalecerá estrategias de difusión, apropiación de las violencias de género, detección de riesgos y seguimiento de casos de violencias; se reunirá con una periodicidad de (1) una vez cada (6) seis meses, o, según sea necesario, de acuerdo con las exigencias del contexto, y estará integrado de la siguiente manera:

1. Rector(a) de la Universidad Surcolombiana o su delegado, quien lo presidirá.
2. El Vicerrector(a) Académico(a) o su delegado.
3. El Director(a) Administrativo(a) de Bienestar Universitario.
4. El Director(a) de Centro de Sedes Regionales.
5. Jefe de la Oficina de Talento Humano.
6. Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario o su delegado.
7. Un representante de los estudiantes designado por el Consejo Superior Estudiantil.
8. Un representante de los docentes designado por el Rector(a).
9. Representante de la Unidad de Servicios de Atención Psicológica – USAP o su delegado
10. Profesional Líder de la implementación de la Política Institucional de Inclusión.
11. Profesional Líder de la implementación del Protocolo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación.

Capacitación con enfoque de género

Todos los miembros del comité contra el acoso sexual recibirán formación adecuada sobre violencias basadas en género y cómo implementar el protocolo y los procedimientos de quejas para cumplir con sus deberes de manera eficiente y sensible con las personas involucradas.

Instalación

La instalación formal del comité se hará anualmente y de dicha instalación se dejará un acta, en este acto se tratará la firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva, definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista y aprobación del reglamento de funcionamiento del Comité.

Obligaciones especiales de los miembros del comité:

- a. Atender y acatar el contenido integral del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, sus principios, los cuales orientarán el cumplimiento de sus funciones y el sentido de las actividades a desarrollar.
- b. Suscribir el acta de confidencialidad adscrita al Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana.
- c. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con, por lo menos, cuarenta y ocho (48) horas de anticipación para que se pueda enviar un delegado.

- d. Recibir capacitaciones sobre el protocolo, la normatividad y la legislación pertinentes para el buen desempeño de sus funciones.
- e. Realizar el análisis de los eventos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación que se presenten en la Universidad Surcolombiana.
- f. Realizar el seguimiento del trámite de los eventos presentados ante el Comité Operativo de Atención Inmediata.
- g. Respaldo y velar por el cumplimiento de las acciones, iniciativas y funciones del Comité Operativo de Atención Inmediata.
- h. Avalar o gestionar los recursos para el funcionamiento adecuado de las diferentes iniciativas de trabajo del Comité Operativo de Atención Inmediata.
- i. Elaborar y presentar un informe anual al Consejo Superior Universitario sobre las actividades de prevención y casos de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- j. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- k. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el comité.
- l. A partir de la detección de casos que se presentan en el comité, la Universidad deberá implementar, de forma permanente, sus funciones laborales cotidianas, estrategias y medidas de prevención que estén dirigidas a la comunidad universitaria teniendo en cuenta el contexto social y las diversidades que integran el campus universitario.

COMITÉ OPERATIVO PARA LA ATENCIÓN INMEDIATA: Se delega al COMITÉ OPERATIVO PARA LA ATENCIÓN INMEDIATA DE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN, facultándolo para diagnosticar, caracterizar y atender cualquier caso de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana de manera eficiente, eficaz, con celeridad, oportunidad y de forma integral, todos los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación que tengan ocurrencia en la Universidad Surcolombiana y/o que involucren a integrantes de su comunidad, para lo cual podrá reunirse cuando lo requiera y bajo cualquier modalidad, siempre y cuando se garantice la materialización del principio de confidencialidad en cualquiera de sus modalidades; este comité deberá ser integrado por profesionales vinculados a la Universidad Surcolombiana que posean conocimiento o formación con enfoque de género, el cual estará integrado así:

1. Profesional Líder de la implementación del Protocolo para la Atención Inmediata de Casos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación.
2. Profesional Líder de la implementación de la Política Institucional de Inclusión.
3. Un representante de los docentes designado por el Rector(a).
4. Un representante de los estudiantes designado por el Consejo Superior Estudiantil.
5. Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.

FUNCIONES. Se establecen como funciones del comité operativo de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, las siguientes:

- a. Suscribir el acta de confidencialidad adscrita al Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana.

- b. Atender y acatar el contenido integral del *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en la Universidad Surcolombiana*, y sus principios, los cuales orientarán el cumplimiento de sus funciones y el sentido de las actividades a desarrollar.
- c. Suscribir el acta de confidencialidad adscrita al Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género de la Universidad Surcolombiana.
- d. Activar la Ruta del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- e. Recibir, radicar y tramitar en todas las etapas de competencia de la Institución, las denuncias que, por acoso sexual en la Institución, sean puestas en su conocimiento. Lo anterior, en virtud de la implementación del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- f. Conocer, decidir y cerrar los casos de acoso sexual en la Universidad Surcolombiana, en virtud de la implementación del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación siempre que se haya garantizado el debido proceso a las partes involucradas.
- g. Decidir, solicitar o implementar todas las medidas de apoyo o de otra categoría que consideren y resulten necesarias para atender integralmente a las personas víctimas de acoso sexual y/o violencias basadas en género.
- h. Realizar campañas de divulgación de protocolo y preventivas de la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- i. Organizar conversatorios sobre los temas relacionados con la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- j. Realizar capacitaciones a los integrantes sobre el protocolo, la normatividad y la legislación pertinentes.
- k. Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato dentro.
- l. Definir los canales de comunicación, con el fin de que la comunidad Universitaria exprese sus ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.
- m. Dar trámite, con celeridad, a las quejas de eventos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, según los respectivos pasos del protocolo.
- n. Realizar recepción de las quejas a través de cualquiera de los mecanismos plasmados en la ruta, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso.
- o. Realizar el análisis de los eventos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación que se presenten en la Universidad Surcolombiana.
- p. Realizar el seguimiento del trámite de los eventos presentados ante el comité.
- q. Participación de una persona delegada desde el comité operativo para la atención inmediata de las reuniones y/o sesiones de la rectoría, consejos de facultad, consejos de programa, la oficina de control interno o cualquier dependencia administrativa con competencia en la ruta integral de acción donde se aborden los casos de violencia de género activas mediante el protocolo.

RESPONSABILIDADES. Se establecen como responsabilidades del Comité El Comité operativo de atención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación de la Universidad Surcolombiana, las siguientes:

- a. Planificar y gestionar la educación, información y formación sobre violencias basadas en género en los programas de la Universidad. Los programas deben incluir una amplia difusión de este protocolo a la comunidad universitaria, proporcionando materiales para promover el cumplimiento del protocolo, ruta de atención y la familiaridad con procedimientos de denuncia.
- b. Mantener registros de informes de acoso sexual y acciones tomadas en respuesta a las denuncias, incluidos registros de investigaciones y medidas disciplinarias, según corresponda.
- c. Garantizar los insumos y lugares para la atención: garantizar un espacio seguro y confidencial para su atención y los insumos adecuados para evitar la revictimización.
- d. Acciones disciplinarias y sanciones: delinear y diseñar sanciones apropiadas o medidas disciplinarias que se aplicarán a las personas agresoras.
- e. Elaborar las guías, formatos y procedimientos específicos para la implementación del protocolo y cumplimiento de sus funciones.
- f. Tener a disposición los enlaces integrales de las y los estudiantes por facultad: psicólogas de cada facultad con formación en enfoque de género y diferencial que garanticen la atención oportuna a la prevención y atención de violencias basadas en género.
- g. Articular al Comité de Convivencia Laboral para el estamento docente y administrativo la ruta de prevención y atención de violencias basadas en género.
- h. Realizar las adecuaciones en Bienestar Universitario para atender a las personas victimizadas de violencias basadas en género que se encuentren vinculadas como estudiantes de la Universidad Surcolombiana.

Impedimentos

Siempre que un miembro del comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del comité para que estos se pronuncien al respecto.

En caso de que el impedimento sea aceptado por el resto de los miembros del comité, se designará otro delegado.

Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del comité recusa con razones válidas a juicio de los demás miembros de este, o sea, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir, en un caso concreto de actuación del comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

CAPÍTULO V. LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

El protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Surcolombiana cuenta con ocho (8) etapas como se describen a continuación:

ETAPA 1. Preparación y socialización protocolo.

Durante la etapa de preparación y socialización del protocolo la Universidad Surcolombiana deberá:

- a) Socializar el protocolo con la comunidad universitaria semestralmente resaltando los principios que integran este protocolo y su compromiso como integrante de la comunidad universitaria.
- b) Construir e Incluir la cátedra de estudios de género e inclusión como una electiva a nivel institucional en todas las carreras que se ofertan en la Universidad Surcolombiana.
- c) Implementar mecanismos idóneos de acuerdo con los contextos sociales y culturales para acciones de prevención como los medios de comunicación institucional, encuestas de opinión, encuestas de percepción, talleres prácticos, seminarios, conmemoraciones, conversatorios, campañas de visibilización en diferentes eventos.
- d) Agregar cláusula a los contratos de vinculación del personal administrativo y contratistas de la Universidad Surcolombiana que ejerzan actividades y/o presten servicios bajo la dependencia de terceros que rece “Mediante la suscripción del presente contrato el empleado-a, contratista- docente se compromete a: Propiciar relaciones respetuosas de las diferencias, a prevenir y a atender cualquier tipo de violencia basada en género que ocurra bajo el marco de las actividades académicas, administrativas y misionales de la Universidad Surcolombiana, teniendo en cuenta lo estipulado en el Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género”.
- e) Diseñar y ejecutar una estrategia de formación docente permanente sobre el protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género y/o discriminación en la Universidad Surcolombiana.
- f) Realizar jornadas de educación, formación e información con toda la comunidad universitaria para socializar la ruta de atención de violencias basadas en género y/o discriminación dentro del campus universitario.
- g) Garantizar y disponer la capacidad institucional para visibilizar y reconocer las conmemoraciones de los grupos sexualmente diversos y colectivos de mujeres, en torno a la discriminación, prevención y atención de violencias basadas en género.

ETAPA 2. Identificación de la violencia basada en género

Identificación y recepción del caso

El caso lo puede identificar la víctima, un compañero de estudio o trabajo, colectivos estudiantiles y de género, un amigo o tercero con conocimientos de los hechos, líderes institucionales, personal de Bienestar Universitario o personal del servicio de la USAP.

Deberes de los superiores de denunciar. Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica inmediata, especialmente, los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Deber de denunciar de los servidores públicos. En aquellos casos en los que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.

Mecanismos de atención internos

En caso de que la persona victimizada sea un empleado o docente, y el sujeto activo sea también un empleado o docente, este puede acudir al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad o a la oficina de control disciplinario.

En caso de que la víctima sea un empleado o docente y el victimario sea un estudiante este puede acudir al Consejo de Facultad.

En caso de que la víctima sea un estudiante, este podrá buscar orientación y ayuda en el servicio de atención primaria que se brinda a nivel médico y psicológico de la oficina de Bienestar Universitario o en el servicio que brinda la USAP, quienes deben hacer registro en la historia clínica y clasificar de acuerdo con los criterios diagnósticos establecidos institucionalmente en articulación con el sistema de salud. También puede acudir al enlace integral de los estudiantes por facultad, quien recepciona, diligencia un registro de los hechos ocurridos, reporta el caso al comité de atención de violencias basadas en género donde se da trámite al caso para garantizar la restitución de los derechos de la persona afectada por el acto de violencia y el acompañamiento psicosocial para la persona victimizada. Así mismo, puede acudir al profesional de apoyo para el acompañamiento y dinamización del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género; será a quien podrá remitir el caso de violencia sucedido, se encargará de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona victimizada tenga que verbalizar nuevamente el hecho de violencia ocurrido. También se podrá contactar con la psicóloga de cada facultad.

Por otra parte, se puede colocar la queja o información del caso de violencia basada en género por correo electrónico a la dirección: protocolo.violenciasgenero@usco.edu.co, se deberán escribir los hechos ocurridos para poder continuar con la celeridad del proceso.

Además, la recepción de la queja puede ser informada directamente al comité de atención de violencias basadas en género.

Registro del caso de violencia

Una vez conocido el hecho de violencia, se hace necesaria la realización de un reporte debido a que este paso constituye la continuidad a la ruta integral de atención de violencias basadas en género.

Si los hechos fueron puestos en conocimiento por una tercera persona o amigo, el Comité de atención de violencias basados en género, por medio del enlace asignado para tal efecto, contactará, de inmediato, a la persona victimizada para ofrecer la atención, según lo establecido por el protocolo, con cuya aceptación se continuará con el proceso de la ruta. Las personas victimizadas y testigos pueden denunciar el hecho de violencia de género lo antes posible para maximizar la capacidad de la universidad para responder de forma rápida y eficaz. Sin embargo, la Universidad Surcolombiana no limita el plazo de presentación de denuncias.

Solicitud de anonimato

Una vez que se ha compartido un informe del hecho, la persona victimizada puede solicitar que no se comparta su identidad con el agresor (solicitud de anonimato), que no se lleve a cabo ninguna investigación o que no se lleve a cabo ningún proceso de resolución. La universidad equilibrará cuidadosamente esta solicitud en el contexto del compromiso de la universidad de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todas las personas que integran y hacen parte de la comunidad universitaria.

La universidad hará todos los esfuerzos razonables para responder a la atención inmediata de acuerdo con la solicitud de la persona victimizada, buscando una solución hacia el agresor bajo los lineamientos del protocolo.

Clasificación de las faltas.

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro 11, Capítulo I del Código General Disciplinario, y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

Gravísimas. Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, Y 219A del Código Penal.

b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia..

c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019). d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

ETAPA 3. Análisis de la situación

a) Cuando la persona victimizada sea estudiante

El enlace de facultad que haga recepción del caso debe llevar al comité de atención de violencias basadas en género, donde se realizará el análisis de los elementos y actores involucrados, define las expectativas de la persona victimizada y los límites de competencia de la Universidad Surcolombiana ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos:

- Las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad Surcolombiana: Estudiantes, Docentes, Personal Administrativo, Contratistas, Personal no vinculado directamente con la Universidad, pero, que está en la universidad.

Nota: Si ocurriesen situaciones de violencia dentro de las instalaciones de la Universidad sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, se realizará la respectiva remisión a las autoridades competentes.

- El contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la Universidad Surcolombiana).

Nota: En caso de que sólo la persona victimizada esté vinculada con la Universidad, se le brindará apoyo psicosocial y jurídico si lo solicita. Por el contrario, si el victimario es quien pertenece a la comunidad universitaria y la persona victimizada no hace parte de esta, las medidas que tome la Universidad estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales.

b) Cuando la persona victimizada sea un docente o empleado

El docente o empleado debe acudir al comité de convivencia laboral o a la oficina de control disciplinario, dar a conocer el caso al comité de atención de violencias basadas en género, definir

las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Universidad ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar y poder realizar seguimiento al proceso de resolución.

Si la conclusión del Comité es que el evento no corresponde a violencias basadas en género en el ámbito universitario, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. Procurando proponer alternativas de entidades a donde puede acudir. Si, por el contrario, la conclusión es que el evento encaja dentro de la temática de violencias basadas en género en el ámbito universitario, el comité deberá pasar a la siguiente etapa del protocolo correspondiente.

ETAPA 4. Remisión a las áreas de la Universidad Surcolombiana

Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad

Con el análisis de la situación el comité de atención de violencias basadas en género define las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima. Se definen, también, los responsables de ejecutar dichas acciones que, dependiendo de la persona, pueden ser:

Persona victimizada

- a. Orientación psicológica: por parte del equipo de profesionales con enfoque de género de Bienestar Universitario o la USAP.
- b. Asesoría jurídica: por parte del equipo de profesionales con enfoque de género del consultorio jurídico en caso de que la victimizada desee tomar acciones legales en su caso.
- c. Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.

Persona activa

En caso de que la denuncia involucre a estudiantes de la Universidad como agresores, la Dirección de Bienestar Universitario realizará una primera intervención con el o los presuntos agresores con el fin de que dichas acciones contra la víctima finalicen y, si es el caso, se remita a proceso disciplinario a la respectiva Facultad.

Acompañamiento psicosocial

En este acompañamiento que realizará un profesional en psicología con formación en enfoque de género debe garantizar a la persona victimizada un espacio de escucha que permita el diálogo y la contención emocional con el objetivo de comprender el impacto en la salud mental de la víctima.

En este acompañamiento, se deben visibilizar y orientar las redes de apoyo con el que cuenta la víctima con el objetivo de permitir el acompañamiento y apoyo ante las posibles problemáticas que puedan suscitar ante el hecho de violencia vivido.

Es importante resaltar, que el requerimiento del acompañamiento profesional de una psicóloga con enfoque de género posibilita contrarrestar en dicho espacio de asesoría psicosocial los efectos que pueden generar en la persona que es víctima el hecho de violencia, por ejemplo, el miedo a

represalias, la señalización, la culpa, la naturalización de la violencia, la vergüenza, la posible manipulación del agresor, entre otros.

El acompañamiento psicosocial se debe orientar dentro de los primeros tres días siguientes a la recepción del caso que se relaciona de acuerdo con la ruta de atención.

Es de anotar, el acompañamiento psicosocial es totalmente voluntario y se reserva la confidencialidad de acuerdo con los lineamientos legales y de protección establecidos en la normatividad nacional.

Diagnósticos clínicos específicamente relacionados con los eventos de violencia basados en género

El diagnóstico siempre debe ser registrado tanto en la historia clínica, a modo de diagnóstico principal.

Los códigos del CIE - 10 a utilizar son los siguientes:

COD. CIE 10	CAPÍTULO
R45.6	Violencia física
T740	Negligencia y Abandono
T741	Abuso Físico
T742	Abuso Sexual
T743	Abuso Psicológico
T74.8	Otros Síndromes de maltrato
T74.9	Síndrome de Maltrato, no especificado
Y052	Agresión sexual con fuerza corporal, en escuelas, otras instituciones educativas y áreas administrativas publicas
Y053	Agresión sexual con fuerza corporal, en áreas de deporte y atletismo
Y058	Agresión sexual con fuerza corporal, en otro lugar especificado
Y072	Otros síndromes de maltrato: por conocido o amigo
Y073	Otros síndromes de maltrato: por autoridades oficiales
Y074	Otros síndromes de maltrato: por otra persona especificada
Y075	Otros síndromes de maltrato: por persona no especificada
Z04.4	Examen y observación consecutivos a denuncia de violación y seducción
Z04.5	Examen y observación consecutivos a otra lesión infligida
Z55.4	Problemas relacionados con la inadaptación educacional y desavenencias con maestros y compañeros
Z55.8	Otros problemas relacionados con la educación y la alfabetización
Z55.9	Problema no especificado relacionado con la educación y la alfabetización
Z56.4	Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo
Z56.6	Otros problemas de tensión física o mental relacionadas con el trabajo
Z56.7	Otros problemas y los no especificados relacionados con el empleo

Z60.4	Problemas relacionados con exclusión y rechazo social
Z60.5	Problemas relacionados con la discriminación y persecución percibidas
Z60.8	Otros problemas relacionados con el ambiente social
Z60.9	Problema no especificado relacionado con el ambiente social

Área de asistencia

Debe garantizarse la asistencia integral a la víctima. Esto debe ser transversal y cubrir todos los aspectos. Estos se resumen a continuación, junto con su relación y con los servicios que la Universidad garantiza a la persona victimizada:

- Soporte durante todo el proceso, incluso después de la aplicación del protocolo.
- Asistencia psicológica y médica si la situación lo requiere.
- Protección y seguridad, al menos en los terrenos del campus universitario.
- Asistencia legal.
- Asistencia en el uso / protección de tecnologías de la información y la comunicación.
- Otra asistencia que pueda necesitar la víctima.

Acciones con la persona activa (presunto agresor)

Los mecanismos de vigilancia deben diseñarse para el agresor de manera que, respetando su libertad y privacidad, se pueden evitar nuevos eventos. Se debe abordar el entorno del agresor con precaución para anticipar posibles incidentes futuros. Si el agresor está dispuesto, el acompañamiento psicológico como uno de los espacios que permita reconocer las conductas violentas y las acciones que tuvo su hecho hacia la persona victimizada

ETAPA 5. Proceso Disciplinario

Siempre que el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencias basadas en género y/o discriminación sea parte del estamento estudiantil, docente o administrativo, el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes de la Universidad, por remisión del Comité de atención de violencias basadas en género.

El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado se surtirá por las instancias y reglas previstas en el Manual de Convivencia Estudiantil establecido en el Acuerdo 049 de 2004; si se encuentran vinculados estudiantes de postgrado, se surtirá por instancias y reglas previstas en el Reglamento Estudiantil para Estudiantes de Postgrados establecido en el Acuerdo 023 del 2006, el Estatuto General de la Universidad Surcolombiana establecido en el Acuerdo 075 de 1994, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

Si la persona presuntamente responsable de la violencia pertenece al estamento docente o administrativo de planta o de contrato, la competencia y procedimiento será remitido a la oficina de Control Disciplinario. Se establecerá por las instancias y reglas previstas en el Estatuto de los profesores establecido en el acuerdo 037 de 1993, Estatuto de Personal Administrativo establecido en el acuerdo 061 de 2016 de la Universidad Surcolombiana, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

Además, las personas que adelanten las actuaciones disciplinarias por violencias basadas en género tendrán en cuenta lo siguiente:

- a) El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso.
- b) La persona victimizada por violencias basadas en género debe ser reconocida como sujeto pasivo o víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, con calidad de sujeto procesal.
- c) La autoridad disciplinaria de la Universidad Surcolombiana debe proveer, a la víctima, información clara, precisa y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.
- d) En la práctica de pruebas y realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la víctima a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a e informarle de ese derecho. Si expresa la presunta víctima su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá. De lo contrario, deberá surtir la actuación sin la presencia de la persona investigada, garantizando su derecho a participar, controvertir y defenderse, por intermedio de apoderado/a de confianza o defensor/a de oficio.
- e) La víctima por ningún motivo debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración acerca de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención de acuerdo con la ruta de atención establecida.
- f) Por ningún motivo se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario que menoscabe la dignidad de la víctima o vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial.
- g) Los datos privados e información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto/a agresor/a. También, se respetará el carácter clasificado de los datos privados, e información sensible de quien se investiga.
- h) Dentro del proceso disciplinario llevado a cabo, deben valorarse todas las situaciones de riesgos presentes, garantizar y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.
- i) La queja presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio. No conducirá a actuación disciplinaria alguna la información o queja que sea manifiestamente temeraria se refiera a hechos inconcretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes.

ETAPA 6. Direccionamiento a entidades externas

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizar la coherencia del protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la comunidad Surcolombiana, las personas victimizadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

Violencia sexual

- a) Sector Salud: se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido para que la víctima reciba el protocolo de atención en salud para prevención de embarazos o infecciones de transmisión sexual oportunamente.
- b) Sector Justicia y protección: se sugiere a la víctima colocar la denuncia penal en CAIVAS, lugar donde proporcionarán un servicio oportuno y eficiente a las víctimas y personas involucradas en los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual, trata de personas en un marco de respeto por la dignidad humana, son quienes realizan las medidas preventivas de protección y sanción, con modelos de gestión interinstitucional e interdisciplinario encaminados a reestablecer, de manera inmediata, todos los derechos vulnerados a la víctima, y evitar que este tipo de conductas se repitan en ella.

Violencia Física:

- a) Sector Salud: se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral.
- b) Sector Justicia y protección: se debe sugerir a la víctima colocar la denuncia penal en la URI, donde se brinda servicio permanente las 24 horas del día, están conformadas por fiscales con funciones de dirección y coordinación de sus equipos de trabajo, un grupo de investigadores y técnicos adscritos al Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía, la SIJIN, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
- c) Reportes Obligatorios: si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento a CAIVAS en caso de Violencia sexual o al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en caso de violencias física o psicológica. si se evidencia que la situación de acoso o de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Universidad deberá informar a las autoridades competentes.
- d) Sector socio - comunitario: el comité como parte del proceso de fortalecimiento de redes externas de apoyo, informará a la persona que considere haber sido víctima de violencia basada en género sobre la opción de acompañamiento por parte de organizaciones sociales y comunitarias de mujeres y colectivos de género en la Universidad y fuera de ella o a instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido situaciones de acoso.

ETAPA 7. Seguimiento al caso

Todo caso de violencias basadas en género que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida en este protocolo, será objeto de seguimiento por parte del Comité de Atención de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, o por quien haga sus veces en las sedes, después de la activación de la ruta de intervención, donde se verificará la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona victimizada y la situación actual.

El seguimiento se realizará transcurridos seis (6) meses de la radicación de la queja y al recibir copia de la decisión final del proceso disciplinario, si este se produjo.

El seguimiento tiene los siguientes propósitos:

- a) Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención.
- b) Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- c) Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

ETAPA 8. Cierre del caso

A todos los casos se les debe realizar un adecuado cierre de caso el cual permite contar con una evaluación sintética sobre la caracterización de este, el manejo dado y los pronósticos obtenidos. El encargado será el Comité de Atención de Violencias Basadas en Género quien tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- a) Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
- b) Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
- c) Cuando las instancias pertinentes (Rectoría, Consejo de Facultad, Comité de Convivencia Laboral) hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.

Todas las actas con las actuaciones y decisiones del comité deberán documentarse y cada caso deberá archivararse bajo los lineamientos normativos aplicables.

CAPÍTULO VI. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO GUÍAS, FORMATOS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROTOCOLO

La revisión, seguimiento y actualización del protocolo le corresponde al Comité de Atención de Violencias Basados en Género y/o discriminación. Anualmente, el Comité evaluará la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias responsables de la atención. Luego, se harán revisiones cada tres (3) años después de su primera revisión. Para las respectivas revisiones podrán asistir como invitados representaciones estudiantiles, organizaciones sociales de género y mujeres de la Universidad, y los profesionales que brindan atención psicosocial.

Anexo. Violentometro: La violencia en espacios académicos también se mide.







LA VIOLENCIA EN ESPACIOS ACADÉMICOS ¡TAMBIÉN SE MIDE!

VIOLENTÓMETRO

- Golpear o agredir físicamente
- Obligar o manipular para tener relaciones sexuales
- Amenazar con objetos o armas
- Tener contacto físico no consentido
- Abusar de una posición de poder para acceder a beneficios propios

- Perseguir o vigilar
- Insinuar incentivos académicos o profesionales a cambio de favores sexuales
- Tratar con desprecio, silenciar o no te permitir opinar en debates o reuniones por razones de género
- Hacer insinuaciones no deseadas a través de reiteradas invitaciones.

- Realizar comentarios inapropiados del aspecto físico, partes de tu cuerpo o forma de vestir de una persona
- Miradas lascivas como forma de hostigamiento sexual
- Realizar comentarios a partir de estereotipos de género que se disfrazan en "humor"
- Tomar fotografías o videos sin consentimiento



¡ACTIVA LA RUTA!

ESCRIBE EL CASO AL CORREO

protocolo.violenciasgenero@usco.edu.co

Profesionales encargados se pondrán en contacto

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
(RESOLUCIÓN 248 DEL 14 DE OCTUBRE DEL 2020)

Vigilada Mineducación

REFERENCIAS

- Directiva Presidencial 001 del 8 de marzo de 2023, "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"
- Comité Distrital de Convivencia Escolar (2016). Directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.
https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/Protocolos%20de%20atencion%20consolidados%20V%202.0_0.pdf
- Congreso de Colombia. (1992). Ley 30 de diciembre 28 de 1992.
https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Suin-Juriscol.
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1676263>
- Congreso de Colombia. (2015). Ley 1752 de 2015 - EVA - Función Pública. Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858>
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer «Convención De Belem Do Para». (1994). Organización de los Estados Americanos.
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Corte Constitucional de Colombia. (2018). Acción De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Docente Que Denuncio Actos De Violencia De Genero Y Acoso Laboral En institución Universitaria. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-239-18.htm>.
- Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-462/18.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-462-18.htm>.
- Corona, E. y Arango, M. (2013). Ampliándonos hacia lo diverso. Manual de capacitación sobre salud y diversidad sexuales para profesionales de atención primaria en salud. Arlington VA: USAID, AIDSTAR-One, Orden de trabajo I
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia 878/14.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2006). Violencias de género.
<https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencias Sexual. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>.
- Ministerio de Educación. (2013). Guía de promoción de derechos humanos, sexuales y reproductivos y prevención, identificación y atención. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles328700_archivo_prevenccion_atencion_acoso_escolar.pdf.
- Ministerio de Educación Nacional (2013). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Bogotá. Disponible en línea (Última revisión el 18-12-2019) <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-56623.html>
- Moreno C, Sepúlveda L, Restrepo L. Discriminación y violencia de género en la universidad de caldas. Hacia la promoción de la salud [en línea]. 2012 [acceso 2 julio 2015]; 17: [17p]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012175772012000100005
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1981, 3 septiembre). ACNUDH | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- Organización Mundial de la Salud. (2003). Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. <https://www.who.int/es>. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- Universidad Surcolombiana. (2016, 11 marzo). Proyecto Educativo Universitario PEU. https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/16/publicacion/consejo_superior/acuerdo/acuerdo_010_de_2016.pdf.
- Urra, M. (2017) Bullying, acoso escolar. Definición, roles, prevalencia y propuestas de actuación. Obtenido de osf.io/preprints/socarxiv/fxxy3. DOI: 10.17605/OSF.IO/FXSY3