

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 01 de 2023 (24 de enero de 2023)

Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la Fundación Universitaria San Martín

El Rector de la Fundación Universitaria San Martín, en ejercicio de sus facultades estatutarias, en especial la establecida en los numerales 1, 4 y 5 del artículo 22 de los Estatutos y

CONSIDERANDO

Que la Fundación Universitaria San Martín, con domicilio en Bogotá D.C., es una Institución universitaria de carácter privado con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución N° 12387 del 18 de agosto de 1981, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, en consonancia con lo establecido por el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, en ejercicio de la autonomía universitaria, la Fundación tiene el derecho de designar sus autoridades académica y administrativas, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, entre otros aspectos.

Que el artículo 20 de los Estatutos establece que: *“El Rector es la máxima autoridad personal de gobierno de la Fundación Universitaria San Martín, responsable de la dirección académica y administrativa general de la misma y es su Representante Legal”*

Que son funciones del Rector, acorde con lo dispuesto en los numerales 1, 4 y 5 del artículo 22 de los Estatutos: *“(…) 1. Cumplir y hacer cumplir las normas legales, los Estatutos y los reglamentos de la Institución y las decisiones y actos del Consejo Superior, del Consejo Académico y del Consejo Económico y Administrativo. (...) 4. Dirigir y coordinar la gestión académica, científica, tecnológica, cultural, administrativa, financiera. 5. Dirigir, orientar y coordinar las actividades y funciones correspondientes en el nivel general y al nivel de Sedes y Facultades (...)”*

Que mediante Resolución 14466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional en ejercicio de sus facultades, dispuso que las Instituciones de Educación Superior deben adoptar protocolos en los cuales se incorporen *“Los lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”*.

Que el artículo 1 de la Resolución 14466 de 2022, fija un plazo de seis meses contados a partir de su expedición, para que las Instituciones de Educación Superior entreguen a la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional los mencionados protocolos.

**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 01 de 2023
(24 de enero de 2023)**

Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la Fundación Universitaria San Martín

Que mediante Resolución No. 05 del 18 de octubre de 2019, la Rectoría de la Fundación Universitaria San Martín adoptó el protocolo para la atención integral a víctimas sexual y/o de género en la Fundación Universitaria San Martín, el cual requiere ser adecuado a los lineamientos definidos en la Resolución 14466 de 2022.

Que la Institucional elaboró un nuevo protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Fundación Universitaria San Martín, el cual recoge los aspectos principales previstos por el Ministerio de Educación en la Resolución 14466 de 2022, determina el plan de trabajo a través del cual se espera su implementación, y define la ruta de atención integral para la protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada, que resulte responsable de este tipo de situaciones.

Que corresponde al Rector, acorde con sus competencias estatutarias, adoptar el protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.

Que en mérito de lo expuesto,

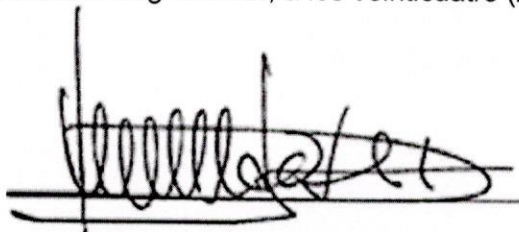
RESUELVE:

ARTÍCULO 1: ADOPTAR el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Fundación Universitaria San Martín, según documento adjunto, que forma parte integral de la presente Resolución Rectoral.

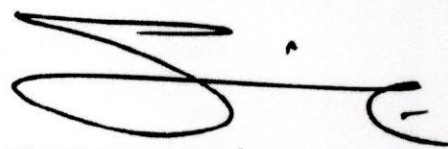
ARTÍCULO 2: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial, la Resolución Rectoral No. 05 del 18 de octubre de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).



FERNANDO JOSÉ RESTREPO ESCOBAR
RECTOR



ALEJANDRO SUÁREZ PARADA
SECRETARIO GENERAL

**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE
VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN
BASADA EN GÉNERO (VyDBG)**

SANMARTÍN
Fundación Universitaria

Bienestar Institucional

Bogotá, D.C., enero de 2022

CONTENIDO

1.PRESENTACIÓN	2
2.MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	3
3.MARCO NORMATIVO NACIONAL	7
4.MARCO CONCEPTUAL	14
5.OBJETO Y ALCANCE.....	28
6.RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO (VyDBG).....	31
7.PLAN DE TRABAJO	41
8.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	44

1. PRESENTACIÓN

Atendiendo la resolución 014466, del Ministerio de Educación Superior (2022) y con la finalidad de atender y proteger a las personas víctimas de violencias y otras discriminaciones basadas en género en el ámbito laboral y académico, se crea en la Fundación Universitaria San Martín el *Protocolo para la prevención, detección y atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género*, el cual adopta en su totalidad los Lineamientos que al respecto ha emitido el Ministerio de Educación Nacional¹, para ser aplicados en Instituciones de Educación Superior, aportando orientaciones que promueven la Cero Tolerancia a las Violencias Basadas en Género (VBG) en el ámbito educativo y laboral.

El presente protocolo reconoce las estrategias de autocuidado, sensibilización, difusión e intervención a través de rutas dispuestas para garantizar el acompañamiento integral ante los eventuales casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género que afecten la dignidad de las personas especialmente a grupos históricamente vulnerados.

El protocolo presenta aspectos generales como objeto, enfoques, ámbito de aplicación, principios, marco internacional y nacional, equipo interdisciplinario para el acompañamiento, esquema de las rutas de atención y se pondrá en conocimiento de todos los estamentos a través de un plan de trabajo que permita su implementación.

¹ Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional. (2019)

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

En los análisis internacionales se han producido avances en materia de prevención, detección, atención y sanción de las violencias y las discriminaciones basadas en género, dentro de las cuales se destacan:

Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo de 1985 señala que "Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos. " (OIT, 1985 P.8).

Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que "Los sectores público y privado deben mejorar las condiciones de trabajo para la mujer en las esferas estructurada y no estructurada de la economía. Se debe mejorar la higiene ocupacional y la seguridad en el trabajo y en el empleo y se deben adoptar medidas eficaces de protección de mujeres y hombres contra los riesgos para la salud de determinados tipos de trabajo. Deben tomarse medidas adecuadas para evitar el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación del sexo en determinados trabajos como el servicio doméstico. Los gobiernos deben ofrecer medidas apropiadas de reparación y aplicar medidas legislativas que garanticen

esos derechos. Además, los gobiernos y el sector privado deben crear mecanismos que permitan detectar y corregir condiciones de trabajo inconvenientes” (P.40).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) que plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.

La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW), que establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 que actualiza la 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos. Colombia la ratificó mediante la Ley 51 de 1981 y entró en vigor el 19 de febrero de 1982.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará de 1994, define los tipos de violencia contra las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995) incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.

Los Principios de Yogyakarta (2007), que adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), en su 57ª sesión (2013), enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género; recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.

El Objetivo número 4 sobre educación de calidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas” (Agenda 2030 P. 28)

Así como “asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible” (Agenda 2030. P.29)

El Objetivo No. 5, orientado al logro de la igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), tiene entre sus metas “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación” (Agenda 2030 P. 31)

La Asamblea General de las Naciones Unidas ha pedido reiteradamente a los Estados que garanticen la protección del derecho a la vida de todas las personas que estén bajo su jurisdicción y que investiguen rápida y concienzudamente todas las muertes, incluidas las que sean motivadas por la orientación sexual y la identidad de género de la víctima.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) publicó en 2019 las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

En el contexto nacional, los lineamientos están dados por la siguiente normativa:

Ley 51 de 1980. Ley de No Discriminación, Ratifica la CEDAW. El Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.

Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.

Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará.

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 731 de 2002. Ley de mujeres rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

Ley 823 de 2003. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley promulga la voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.

Ley 984 de 2005. Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, asegura el goce de derecho y en condiciones de igualdad para todas las personas y el estado, se compromete con la adopción de medidas para evitar violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres.

Ley 985 de 2005 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de ésta. Esta Ley estableció, en el marco de la Estrategia Nacional de para la Lucha contra la Trata de Personas, que el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, diseñará y aplicará programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Igualmente, en

el artículo 19, se establece que el Gobierno Nacional realizará, por sí mismo o en asocio con Instituciones de Educación Superior y centros de investigación, investigaciones sobre aspectos relacionados con la trata de personas, que servirán para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.

Lej 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.

La Ley 1257 de 2008, mediante la cual se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, estableció en su artículo 11 la competencia del Ministerio de Educación Nacional para:

1. Velar por que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.
2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.

4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas. (Ley 1257 de 2008, Art. 11)

Decreto 4798 de 2011 reconoce mediante su artículo 1, como obligaciones propias de las Entidades Territoriales y de las Instituciones Educativas las siguientes:

1. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
2. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial.
3. Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.
4. Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres.
5. Garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos sexuales y reproductivos.
6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.
7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.

8. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer. (Art. 1, Decreto 4798 de 2011)

Decreto 4798 de 2011, artículo 6, establece que el Ministerio de Educación Nacional debe promover que las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía:

- a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- b. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
- c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres

Por su parte, la Corte Constitucional colombiana, mediante las sentencias T-239 de 26 de junio de 2018 y T-141 de 27 de marzo de 2015, exhortó al Ministerio de Educación Nacional y a las Instituciones de Educación Superior a diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la

comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

Decreto 4799 de 2011, reglamentario de la Ley 1257, otorga competencias a las Comisarías de Familia, la fiscalía general de la Nación y Juzgados Civiles y de Control de Garantías para adoptar medidas de protección, define el derecho a no ser confrontadas con el agresor y las acciones por incumplimiento de medidas de protección por parte del agresor.

Ley 1542 de 2012. Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.

Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (Ministerio de Educación, 2013) consideran la equidad de género como uno de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario.

Conpes Social 161 de 2013. Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.

Ley 1719 de 2014. Ley de Violencia Sexual adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de este tipo de violencia y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos.

Ley 1761 de 2015. Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.

Ley 1773 de 2016. Define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.

Decreto 762 de 2018. Política Nacional sectores LGBTI, adopta esta política y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.

4. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de tener una mejor comprensión del objeto del presente protocolo por parte de toda la comunidad Sanmartiniana, a continuación, se describen los principios, enfoques y demás conceptos bajo los cuales se enmarca el abordaje de los casos de Violencias y otras discriminaciones basadas en género, en adelante: (VyDBG).

4.1. PRINCIPIOS ORIENTATIVOS DEL PROTOCOLO

A continuación, se indican los *PRINCIPIOS* que rigen las actuaciones y, en general, este protocolo de prevención, detección y atención a casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.

4.1.1. Principio de debida diligencia

Este principio hace relación a la necesidad actuar de manera coordinada en la adopción de las medidas encaminadas a la protección de la víctima y restitución de sus derechos, con el fin de evitar la vulneración de los mismos y procurar su bienestar físico y psicosocial. También hace parte de este principio acatar la normatividad nacional e internacional que las cortes han creado para tal fin.

4.1.2. Principio de atención integral

La Fundación brindará espacios de atención psicológica, médica, jurídica y académica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona victimizada.

4.1.3. Principio de equidad

En coherencia con los valores institucionales de respeto y reconocimiento de la diversidad, la Fundación comprende que cada persona atraviesa diferentes experiencias, contextos y vivencias. Así se brindará un abordaje equitativo, teniendo en cuenta en el manejo de los casos, las categorías de identidad, de género, raza, clase, etnia, orientación sexual, religión, entre otras.

4.1.4. Principio de corresponsabilidad

Si bien las acciones e intervenciones para contribuir a la prevención, atención y eliminación de VBG-D se lideran desde la Unidad de Bienestar Institucional, es corresponsabilidad de todas las unidades administrativas y académicas garantizar a través de acciones articuladas, la solidaridad, el respeto por los derechos del otro y el trato respetuoso y equitativo.

4.1.5. Principio de celeridad

Dada la afectación en la salud mental y física de las personas, este principio hace relación a la urgencia de atender los actos violentos basados en el género o identidad sexual. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.

4.1.6. Principio de confidencialidad y reserva de la información

Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en el manejo de datos personales están obligadas a garantizar la reserva de la información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de VBG-D, de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados,

procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

4.1.7. Principio de buena fe

La Fundación espera que los miembros de la comunidad académica, ya sean estudiantes, profesores, egresados o funcionarios, actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás. Así las cosas, la información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo, se abordarán partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.

4.1.8. Principio de debido proceso

La Fundación garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo. El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones

4.1.9. Principio de presunción de inocencia

Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre VBG-D se presume inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones y a través de las autoridades competentes.

4.1.10. Protección a la persona afectada

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sobre las VBG-D, se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la presunta víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

4.1.11. Promoción de un ambiente laboral y académico seguro y saludable

El entorno laboral y académico saludable se entiende como un espacio cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de todos los miembros de la comunidad Sanmartiniana, para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar integral a través de la identificación, valoración e intervención de riesgos.

4.2. ENFOQUES ORIENTATIVOS DEL PROTOCOLO

A continuación, se indican los *ENFOQUES* que rigen las actuaciones y, en general, este protocolo de prevención, detección y atención a casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.

4.2.1 Enfoque de derechos humanos

A través de este enfoque se busca garantizar y promover los derechos humanos, reconociendo las características identitarias tales como pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, ciclo vital, discapacidad, entre otras, y contextos como el conflicto armado y la migración, que pueden agravar la discriminación, las cuales deben ser consideradas en la formulación de

estrategias de prevención y atención pertinentes y eficaces basadas en las características y necesidades de las personas afectadas. Desde este enfoque, la Fundación Universitaria San Martín deberá desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género, entre otras.

4.2.2 Enfoque interseccional

Desde este enfoque se analiza la coexistencia de múltiples formas de discriminación que pueden cruzarse entre factores identitarios tales como la pertenencia étnica, la clase social, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geopolítica, la edad y el idioma y de contextos como el conflicto armado y la migración, que al combinarse profundizan la discriminación contra las mujeres, limitando la garantía de sus derechos.

4.2.3. Enfoque diferencial

Se concibe como un método de análisis y actuación social que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros). Características que llevan a vivir la vida cotidiana de manera diferente y a enfrentar y gestionar los problemas desde perspectivas distintas. La Fundación propone una Política Institucional de Inclusión y Diversidad que promueve prácticas equitativas e incluyentes en el marco del reconocimiento de la diferencia y la pluralidad.

4.2.4. Enfoque género

El enfoque de género permite abordar y analizar las relaciones de poder a las que se encuentran sujetas las personas por los roles y estereotipos de género. Por ejemplo, suele asociarse que las mujeres son más emocionales y débiles, mientras que los hombres son más racionales y fuertes. El enfoque de género invita a cuestionar y modificar las lógicas que separan la experiencia y la responsabilidad humana en dos ámbitos y roles opuestos: el público-productivo-masculino y el privado-doméstico-reproductivo-femenino.

4.2.5. Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”

Este enfoque implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos, por lo cual la institución desde sus estrategias de Prevención y Atención deben garantizarles dignidad y respeto y proporcionar garantías para acceder a servicios oportunos y de calidad, es decir, con confidencialidad, respeto, escucha libre de prejuicios, acompañamiento, acción sin daño, no revictimización, acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención. Por tanto, se promueve la práctica de acciones coherentes, responsables y éticas frente a la acción social. De igual forma, la institución debe dar prioridad a las necesidades y derechos de las víctimas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos.

4.2.4 Enfoque global

Reconoce el carácter estructural de las VBG y su erradicación en todas las escalas. La noción de enfoque global proviene de ONU Mujeres y ha sido acogida por instituciones que trabajan en la consolidación de ciudades seguras. Consiste, fundamentalmente, en la constatación de que, ante las VBG, el problema más importante es cultural. Es decir, se da por la naturalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, la cual reside en que subsisten estereotipos y prácticas sociales que, o bien las consideran “normales o naturales”, o bien asumen la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia.

Adicionalmente a los principios y enfoques, se describen algunos conceptos que permiten mayor comprensión y adopción de medidas para la prevención y respuesta integral a la violencia y el **acoso sexual**, con el fin de garantizar el goce efectivo de los derechos humanos en el ámbito educativo:

Discriminación: Es la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015). La discriminación se da de manera directa “[...] cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras” (Corte Constitucional, T-030/17, no 39).

Violencia: Se entiende por violencia el uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar

lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencias basadas en género (VBG): “Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (Instituto Nacional de Salud 2019 P.2). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

Violencia contra la mujer: Por esta se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (art. 2, Ley 1257 de 2008)

Violencia sexual: La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona.

La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos:

- ✚ **Conducta sexual inapropiada:** Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales.
- ✚ **Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales:** Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana. Afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional.
- ✚ **Acto carnal o acto sexual abusivos con incapacidad de resistir:** “El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca

trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir” (Ley 599, 2000, art. 210).

- ✚ **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).
- ✚ **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).
- ✚ **Abuso sexual:** “Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).
- ✚ **Acoso sexual laboral:** “El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” (CEDAW Recomendación General N°19, Página 3 Artículo 11 Numeral 18 1992).

- ✚ **Ofensa sexual:** “Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).
- ✚ **Pornografía no consentida:** “En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).
- ✚ **Pornografía, niños, niñas y adolescentes:** “Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).
- ✚ **Explotación sexual:** Se define explotación como “[...] el obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona” (artículo 3 Ley 985 de 2005). Esta consiste en el ejercicio de dominio o propiedad sobre el cuerpo de otro ser humano, utilizado para provecho o beneficio. (Artículo 6 Ley 985 de 2005).

Explotación sexual de niños, niñas y adolescentes: De acuerdo con el Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes: “La explotación sexual consiste en el abuso sexual cometido contra una persona menor de 18 años de edad, en el que a la víctima o a un tercero se le ofrece pagar o se le paga en dinero o en especie. La víctima es tratada como mercancía u objeto, siendo vendida y comprada por parte de adultos(as), es lo que reproduce una forma actual de esclavitud” Documento De

Orientaciones De Política Para La Promoción De Derechos Y La Prevención, Detección Y Atención De Las Violencias En La Escuela 2010. P.3)

- ✚ **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.

Conductas violentas

- ✚ **Racismo:** Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1 P. 2 1965).
- ✚ **Violencia simbólica:** hace referencia a las acciones por medio de las cuales se transmite un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, juegos de video, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas y dominios científicos que comunican una construcción androcéntrica), por medio de las cuales se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas. Esta violencia se caracteriza por ser invisible, implícita y soterrada, por lo que naturaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación

de las mujeres, personas racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no heteronormativas, entre otras.

- ✚ **Violencia económica:** Es la violencia destinada a causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).
- ✚ **Violencia física:** Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).
- ✚ **Violencia psicológica:** Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal mediante degradación, control, intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique restricción en las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas (Ley 1257 de 2008, art. 3)
- ✚ **Acoso escolar o bullying:** Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte de uno o varios de sus pares, con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (art. 2, Ley 1620 de 2013).
- ✚ **Acoso laboral:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero

de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010, 2006, art. 2).

- ✚ **Ciber acoso o cyberbullying:** “Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico” (art. 2 Ley 1620 de 2013).
- ✚ **Feminicidio:** Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16)

5. OBJETO Y ALCANCE

Este protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género (VyDBG), teniendo en cuenta las capacidades institucionales y las competencias del sector externo frente a la atención de las diversas formas de violencia, por lo que no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento. A través del protocolo, se pretende definir el procedimiento para abordar de manera integral los casos que se presenten con todos los miembros de la comunidad Sanmartiniana, **así como los lineamientos para sancionar según el estamento**, proporcionando además espacios formativos con enfoque restaurativo, respetando los derechos y el debido proceso de todas las partes involucradas.

Los estamentos que componen la comunidad Sanmartiniana están sujetos a diferentes normativas, según el vínculo que tengan con la institución. Cuando el protocolo y la ruta se activan, se activan también las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de todos.

ACTORES	NORMATIVA
Estudiantes	Reglamento estudiantil
Docentes	Reglamento de docentes y Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
Administrativos	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Los ajustes a que haya lugar en dicha normativa interna, tales como medidas disciplinarias, tipos de sanciones, inhabilidades en la contratación y demás, como

resultado de la implementación del presente protocolo, se realizarán desde las unidades competentes.

El Protocolo de VyDBG se activará cuando las situaciones de violencia se presenten con estudiantes, profesores, administrativos, egresados y personas con otro tipo de vínculo (proveedores de servicios o sus empleados), en todas las sedes y Centros de Atención Tutorial (CAT), en espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, escenarios en los que se desarrollen trabajos de grado o tesis, entre otros, que vinculen a la comunidad con el quehacer institucional, de manera física o virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros.

El procedimiento para abordar las VyDBG, se da en tres momentos con acciones puntuales:

Desde la PREVENCIÓN, se desarrollarán acciones pedagógicas de sensibilización y capacitación sobre las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, fomentando la cultura de la prevención y la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento en lo cotidiano, es decir, en el salón de clases, en la oficina, en el pasillo, en las redes sociales, entre otros escenarios. A su vez, dichas medidas promoverán el desarrollo de competencias sociales que hacen posible a la comunidad Sanmartiniana actuar de manera constructiva, es decir, respetando y valorando la diversidad.

Desde la DETECCIÓN, se establecerán criterios y conceptos que permitan identificar y **tipificar** comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, con

el fin de adoptar medidas que garanticen la seguridad de todos los miembros de la comunidad Sanmartiniana. La socialización de los diferentes tipos de violencia que hacen parte de la implementación del protocolo, permitirá a los miembros de la comunidad conocer los riesgos que cada una conlleva, así como las estrategias institucionales dispuestas para la activación de la ruta de atención.

Desde la ATENCIÓN, se promoverán acciones orientadas a la garantía de los derechos de las personas afectadas a través de la activación de rutas, el acompañamiento integral y la protección ante nuevas agresiones.

6. RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO (VyDBG)

En el marco de este protocolo, la persona que **haya sido** víctima o que sospeche o tenga conocimiento de un hecho relacionado con VyDBG, podrá activar la ruta de atención comprendida en este apartado, cuyo propósito es ofrecer una atención integral que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones. De igual manera, se mantendrá una comunicación constante con los involucrados sobre el avance del caso y de las medidas que le son aplicables a la situación

La ruta de este protocolo para atención de VyDBG, se convierte en el *procedimiento* institucional al interior de la Fundación Universitaria San Martín, que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas. Todos los miembros de la comunidad Sanmartiniana pueden llegar a ser víctimas o victimarios y en ambos casos se garantizará el debido proceso, la protección de sus derechos y el acompañamiento integral, tal como lo indica la ruta de atención.

Esta ruta consta de los siguientes momentos:

1. Canales de recepción de la queja:

La persona de la Fundación Universitaria San Martín que se haya visto afectada o tenga conocimiento de conductas de violencias y discriminaciones basadas en género en otras personas, **podrá dirigirse directamente a la Oficina de Bienestar**

Institucional, poniendo el hecho en conocimiento de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

- Email: Enviando un correo electrónico a desarrollohumanosalud@sanmartin.edu.co o permanencia.estudiantil@sanmartin.edu.co los cuales están bajo la administración exclusiva de los profesionales de Psicología de la Unidad de Bienestar Institucional. El mensaje no requiere la explicación del caso, sino que puede orientarse hacia la solicitud de la activación.
- Línea Telefónica: 319 730 9269 o a la línea fija (601) 4322671 ext. 1051, 1043, 1070, en las que por medio de llamada o chat se expone la necesidad de activar la ruta.
- De manera presencial, en las oficinas de Bienestar Institucional y Recursos Humanos en cada una de las Sedes del País.

2. *Presentación de la queja:*

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima o tenga conocimiento de las conductas descritas deberá:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.

3. *Comprensión y contención emocional:*

El profesional que recibe a la persona afectada, orienta e informa sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona

victimizada. Este espacio permite a la persona **saberse** escuchada y comprendida emocionalmente, posibilitando una orientación acorde a sus deseos y necesidades. Es importante procurar que el reporte sea recepcionado por un solo colaborador de Bienestar Institucional con las competencias necesarias para tales fines, de manera que no sea necesario para la posible víctima relatar en más de una ocasión los hechos o situaciones presentadas. **Cabe anotar que, como parte del plan de trabajo en aras de mejorar el procedimiento, se creará el equipo interdisciplinario que atenderá desde cada una de sus competencias el abordaje de los casos de VyDBG.**

4. **Consentimiento informado:**

Para la activación de la ruta de atención a casos de VyDBG por parte de la Fundación, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la víctima del hecho de violencia o discriminación; respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sufrida que considere que se ajustan mejor a su situación. **Este consentimiento debe quedar grabado en los casos en que la persona autorice la grabación, o deberá señalarse por escrito.** Se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona victimizada en aquellos casos en que la ley ordena hacer el denuncia penal ante las autoridades competentes, tal es el caso en que está en riesgo la vida de la persona victimizada u otros miembros de la comunidad académica y cuando se trate de personas menores de dieciocho años, o cuando lo solicite una autoridad competente.

5. **Activación inmediata de la atención integral:**

En este momento se activan de manera inmediata los apoyos a que haya lugar según la necesidad, bien sea atención médica y remisión si es el caso, acompañamiento psicosocial, jurídico y académico.

- ✚ Acompañamiento Psicosocial: que permita a la víctima el acceso digno a la **justicia** y a la humanización de la situación traumática.
- ✚ Acompañamiento médico: que permita determinar si es necesaria la remisión a las entidades de servicios de salud competentes.
- ✚ Acompañamiento jurídico: Si la persona victimizada considera la denuncia ante las autoridades públicas, se pondrá en contacto con un **delegado jurídico** de la Fundación, para que allí se le oriente en lo pertinente. La orientación jurídica se brindará gratuitamente a la persona victimizada, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones **legales a su disposición** y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.
- ✚ Acompañamiento académico: en el caso de los estudiantes, **el profesional en psicología del equipo de atención para las VyDBG**, teniendo en cuenta la **necesidad y voluntad de la persona victimizada**, articulará con el **coordinador de permanencia o** con quien corresponda en cada Facultad, lo concerniente a la afectación del curso normal del plan de estudios o alguna incidencia desde el reglamento estudiantil.

Aspectos a tener en cuenta en la atención integral

- ✚ Brindar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- ✚ Todas las actuaciones de este protocolo deben respetar la diversidad de cada persona, tomando en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico o a población discriminada.

- ✚ Se deberá, en todo momento de la ruta, respetar la autonomía de la persona victimizada.
- ✚ Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- ✚ Quien realiza la atención debe contar con el tiempo necesario y evitar interrupciones.
- ✚ No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.
- ✚ En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- ✚ Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omita acciones.
- ✚ En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora.
- ✚ Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y siempre suministrar información clara sobre la ruta de atención.
- ✚ En ninguna circunstancia se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.
- ✚ La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.
- ✚ Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- ✚ Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.

6. *Informar sobre la posibilidad de otros acompañamientos*

Se debe informar a la posible víctima y posible victimario sobre el acompañamiento existente por parte de organizaciones sociales y comunitarias que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento de las entidades distritales o nacionales como por ejemplo la Línea Púrpura, Línea del hombre, Fundación GAAT (grupo de atención y apoyo a personas trans), ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Centros Comunitarios Población LGTBI, Línea 155 (Orientación a mujeres víctimas de violencia), REDEPAZ, Personería Local, Defensoría del Pueblo, entre otras, dependiendo de las regiones. Si la persona afectada consiente ser remitida a estas instancias, es viable hacerlo, pero antes de ello, es necesario documentar dicho consentimiento.

7. *Direccionamiento a entidades externas y autoridades competentes*

Es obligación de la Fundación poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos en que exista riesgo sobre la vida y cuando se trate de personas menores de 18 años. En estos casos es necesario prestar atención psicosocial inmediata, y ponerse en contacto con sus representantes legales.

En los casos de violencia de género es necesario también direccionar a entidades externas dependiendo del tiempo:

- *Violencia sexual:* dependiendo del tiempo de ocurrencia es necesario remitir a un servicio de urgencias máximo dentro de 72 horas posteriores, además se debe orientar y dar información a la víctima para que denuncie ante los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), donde se proporcionaran las medidas preventivas de protección y sanción. Centros

de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU), Fiscalía, Defensoría del pueblo o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

- *Violencia Física:* Se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica si es el caso y según el tiempo de ocurrencia, y sugerir a la persona víctima acudir a una URI.

8. Realizar los reportes obligatorios

Como se mencionó anteriormente, si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Fundación tiene la obligación legal de notificar el evento a CAIVAS en caso de Violencia sexual o al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Comisaría de Familia, la Personería Municipal o Distrital o a la Policía de Infancia y Adolescencia, y representantes legales en caso de violencias física o psicológica. La persona víctima mayor de edad podrá tomar una decisión informada de denunciar ante las autoridades si así lo considera. En cuanto a las remisiones, siempre se debe garantizar el derecho a la privacidad, excepto por mandato legal o judicial.

9. Seguimiento

Desde Bienestar y demás áreas institucionales competentes se determinará el seguimiento específico para cada una de las denuncias presentadas, siempre procurando acciones de no revictimización.

10. Cierre

Se entenderán como finalizadas las acciones institucionales una vez efectuada la ruta de atención definida por parte de todos los procesos de la Institución, cuando la posible víctima tome la decisión de no continuar con el proceso con excepción al caso de los menores de edad y cuando se hayan agotado todas las instancias de acompañamiento para la posible víctima. De todas las actuaciones debe quedar constancia escrita.

La Fundación en su competencia asumirá la sanción de conductas disciplinables a la luz de sus disposiciones internas, sin que esto implique el reemplazo de la actuación de las instituciones públicas colombianas, que son las encargadas de evaluar conductas tipificadas como delitos. Cuando se trate de situaciones de violencia generada por situaciones de acoso laboral que involucren funcionarios de la Fundación, se correrá traslado al Comité de Convivencia Laboral, competente legalmente para la implementación de las medidas preventivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones.

También se podrá recibir información de manera anónima, en los casos en que esté justificada la reserva de la identidad y se argumenten plenamente con evidencias los hechos que permitan al equipo interdisciplinario de atención de VyDBG, desarrollar sus funciones de indagación con las partes involucradas.

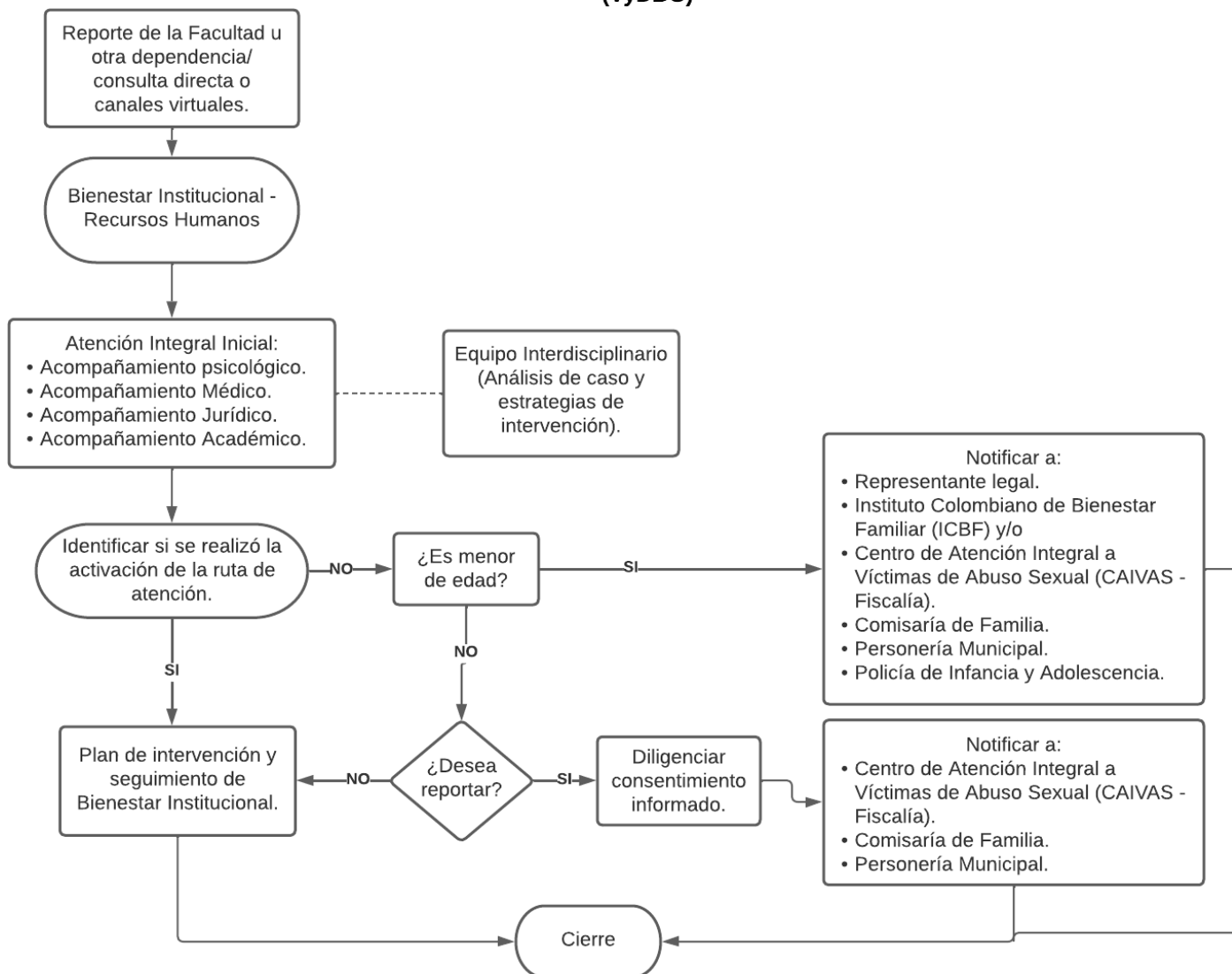
El equipo interdisciplinario de atención de casos de VyDBG, estará conformado por colaboradores de la Fundación, profesionales en Psicología, Medicina y Derecho pertenecientes a las Unidades de Bienestar Institucional y Recursos Humanos y será formalizado por la Rectoría. Este equipo será el órgano encargado de analizar,

deliberar, investigar y tomar las medidas correspondientes en el marco de este protocolo.

Las funciones específicas, las responsabilidades, los impedimentos de alguno de sus miembros en ciertos casos, entre otros, se definirán en el marco del plan de trabajo del cual hace parte la formalización de este equipo.

FLUJOGRAMA

RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO (VyDBG)



7. PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo que hace parte integral de este protocolo, a través del cual se espera su implementación, contiene en términos generales, las líneas estratégicas, indicadores y responsables de su monitoreo y seguimiento.

Línea estratégica 1. Divulgación

	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA
Dar a conocer a toda la comunidad Sanmartiniana, el protocolo para la atención de VyDBG	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo y cantidad de personas impactadas. 2. Numero de mensajes por cada mecanismo de difusión. 3. Número de recursos per cápita. 4. Número de reuniones y talleres. 5. Número de asistentes a cada reunión y taller. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Socializar el protocolo a través de los diferentes canales de comunicación institucional. 2.Reuniones-talleres. 3.Campañas masivas indicando los canales y rutas de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Coordinación de Comunicaciones. 2.Coordinación de Bienestar Institucional 	Febrero 2023

Línea estratégica 2. Creación y formalización del equipo interdisciplinario para el abordaje de las VyDBG.

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA
Crear y formalizar desde la Rectoría, el órgano encargado de las acciones de prevención, detección y atención de VyDBG.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de personas atendidas por cada tipo de actor. 2. Nivel de experiencia y capacitación de los profesionales de apoyo a los procesos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Capacitación del equipo. 2.Definición de funciones y responsabilidades de cada miembro. 3.Definición de procedimientos de atención. 4.Definición de tipos de faltas y acciones a implementar. 5.Diseño flujograma de atención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Rectoría. 2.Bienestar Institucional. 3.Recursos Humanos. 	Febrero 2023

Línea estratégica 3. Diagnóstico Institucional VyDBG:

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA
Conocer a nivel institucional como se perciben las violencias y cualquier tipo de discriminación por razón del género, de manera que se puedan identificar grupos poblaciones expuestos a un mayor riesgo de violencias que interfieran con el desarrollo de los proyectos de vida.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de estudiante matriculados desagregado por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad. 2. Porcentaje de mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad. 3. Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad. 4. Porcentaje de mujeres vinculadas como investigadoras desagregadas por grupos de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de encuesta. 2. Apoyo a la investigación Institucional como estrategia para identificar factores de riesgo sobre los que se deba intervenir. 	1. Bienestar Institucional.	Marzo 2023

Línea estratégica 4. Implementación del protocolo VyDBG:

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA
Desarrollar programas encaminados a la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación y la inclusión de grupos comúnmente discriminados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de personas que participan en las acciones de prevención en VyDBG. 2. N° de personas que participan en capacitación y formación en VyDBG. 3. N° de personas de la comunidad educativa que reportan o denuncian afectación por acoso y/o discriminación o cualquier forma de VBG por sexo, desagregado en los grupos de interés (funcionarios, estudiantes, docentes). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar estrategias de sensibilización a todos los estamentos. 2. Desarrollar estrategias de prevención. 3. Capacitar a todos los miembros de la comunidad Sanmartiniana. 3. Adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género, enfoque étnico y enfoque diferencial. 4. Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad del campus. 5. Implementar acciones pedagógicas. 6. Eventos institucionales de sensibilización y prevención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Directivos. 2. Decanos. 3. Directores de Programa. 4. Coordinadores. 5. Coordinadores de seguridad. 	Marzo - Diciembre 2023

Línea estratégica 5. Evaluación y seguimiento del protocolo VyDBG:

OBJETIVO	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA
Conocer las percepciones de la comunidad académica sobre la socialización, sensibilización e implementación del protocolo, con miras a realizar al instrumento los ajustes correspondientes.	1. Número de personas víctimas de VyDBG que recibieron atención según el presente protocolo. 2. Número de personas víctimas que recibieron atención en la activación de la Ruta VyDBG.	1. Aplicación instrumento. 2. Análisis de resultados. 3. Elaboración de informes periódicos sobre las acciones, de detección, prevención y atención que se han realizado. 4. Promover y difundir los conocimientos e investigaciones realizadas sobre el acoso sexual y violencias basadas en género dentro de la comunidad académica. 5. Realizar estudio de Riesgos Psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuáles son aquellos colectivos o grupos de personas más susceptibles de sufrir este tipo de conductas.	1. Bienestar Institucional. 2. Recursos Humanos.	Febrero 2024

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Documento De Orientaciones De Política Para La Promoción De Derechos Y La Prevención, Detección Y Atención De Las Violencias En La Escuela. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-322244_archivo_pdf_violencia_sexual.pdf

Hernández, C. (2012). Violencia de género “Una Cuestión de Educación Social”. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/cedaw-19-violencia-contra-la-mujer.pdf>

Informe de la conferencia mundial para el examen y la evaluación. de los logros del decenio de las naciones unidas para la mujer: igualdad, desarrollo y paz. 1985 recuperado de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N85/380/39/PDF/N8538039.pdf?OpenElement>

Instituto Nacional de Salud 2019. Recuperado de: https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/Informesdeevento/VIOLENCIA%20DE%20G%C3%89NERO%20E%20INTRAFAMILIAR_2019.pdf

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2016) Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2018) Enfoque e identidades de género para los Lineamientos de Política de educación superior inclusiva. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2019) Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de

Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Índice de Inclusión para Educación Superior. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva. Bogotá.

OIT (organización Internacional para el trabajo) Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. 1985. Recuperado de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1985/85B09_348_span.pdf

OMS (2002) Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, DC: OPS. http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf.

Ribero, (2004). Determinantes, Efectos y Costos de la Violencia Intrafamiliar en Colombia. Documentos CEDE 002331, Universidad de los andes-CEDE.
Triana, J (2016). Biodanza como estrategia para la transformación de heridas emocionales en la violencia de género. Universidad Distrital Francisco José de Caldas Santander.

Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género SIVIGE 2016. Recuperado de: [sivige-documento.pdf](#) (minsalud.gov.co)

DECRETOS Y LEYES

Congreso de la Republica de Colombia (1992). Ley 30, por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Bogotá. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf

Congreso de la Republica de Colombia, (1997). Ley 360, por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del Libro II del Decreto-ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/1997_col_ley360.pdf

Congreso de la Republica de Colombia, (2005). Ley 985 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Ley-985-de-2005.pdf>

Congreso de la Republica de Colombia, (2008). Ley 1257 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf

Constitución Política de la República de Colombia. 1991. Recuperado de:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

Ministerio de Justicia y del Derecho, (2011). Decreto 4798 de diciembre 20 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1551021>

FIN DEL DOCUMENTO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN-Nit: 860.503.634-9
Personería Jurídica N° 12387 de Agosto 18 de 1981 Ministerio de Educación
Sede Norte: Carrera 18 No. 80-06 PBX: (1) 530-1001
Sede Calle 60: Calle 61A No. 14-28

www.sanmartin.edu.co