

**RESOLUCIÓN RECTORAL N° 02 DE 2026**  
**16 DE ABRIL DE 2026**

*"Por la cual se adopta la actualización del protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, incluyendo el acoso sexual y las conductas de discriminación de la Fundación Universitaria San Martín"*

El Rector de la Fundación Universitaria San Martín, en ejercicio de sus facultades estatutarias, en especial las establecidas en los numerales 1, 4 y 5 del artículo 22 de los Estatutos, los artículos 1, 19, 22 y 23 del Acuerdo No. 29 de 2021 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 el 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 (...)"*

Que mediante Resolución Rectoral No. 01 del 24 de enero de 2023, se adoptó el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la Fundación Universitaria San Martín, en atención a lo dispuesto en la Resolución 14466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional.

Que en el año 2024 el Ministerio de Educación Nacional y la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN realizaron una evaluación integral de estos protocolos en las instituciones de educación superior. En esta evaluación la Fundación Universitaria San Martín tuvo una valoración de pleno cumplimiento en el componente de Identificación y adopción y de 91 % en el de Contenido del protocolo. Asimismo, se identificaron oportunidades de mejora en los componentes de Detección, que alcanzó un cumplimiento del 71 %, de Prevención (57 %) y de Atención-Restauración (50%).

Que, como resultado de la evaluación, también se recomendó contar con un sistema de indicadores que permita medir la efectividad real de las acciones y el impacto de la ruta de atención del Protocolo.

**RESOLUCIÓN RECTORAL N° 02 DE 2026  
16 DE ABRIL DE 2026**

*"Por la cual se adopta la actualización del protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, incluyendo el acoso sexual y las conductas de discriminación de la Fundación Universitaria San Martín"*

Que mediante la Ley 2365 de 20 de junio de 2024 "[...] se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia".

Que, a partir de los resultados de la evaluación del Protocolo, y con el fin de cumplir con lo dispuesto en la Ley 2365, la Fundación abordó la revisión y actualización de manera integral del Protocolo, a fin de incorporar en él, todo lo relacionado con el acoso laboral en los ámbitos laboral y educativo, consolidando un Protocolo único para todas las situaciones de violencia de género y de discriminación en la Institución.

Que corresponde al Rector, acorde con sus competencias estatutarias, adoptar el la actualización del Protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, incluyendo el acoso sexual y las conductas de discriminación.

Que, en mérito de lo expuesto,

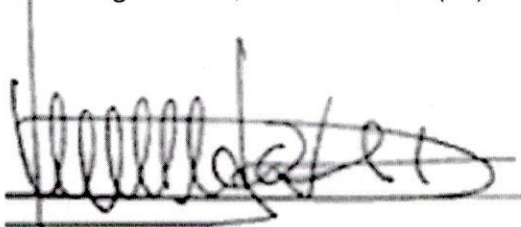
**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. ADOPTAR** la actualización del Protocolo para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, incluyendo el acoso sexual y las conductas de discriminación de la Fundación Universitaria San Martín, según documento adjunto, que forma parte integral de la presente Resolución Rectoral.

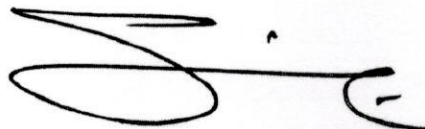
**ARTÍCULO 2:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial, la Resolución Rectoral No. 01 del 24 de enero de 2023.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días del mes de abril de dos mil veintiséis (2026).



**FERNANDO JOSÉ RESTREPO ESCOBAR  
RECTOR**



**ALEJANDRO SUÁREZ PARADA  
SECRETARIO GENERAL**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, INCLUYENDO EL ACOSO SEXUAL Y LAS  
CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN (VBG-AS-D)**

**SANMARTÍN**

Fundación Universitaria

**Bogotá, marzo de 2026**

## **Fundación Universitaria San Martín**

### **Consejo Superior**

Presidente del Consejo

María Juliana Araujo Oñate  
Miembro externo

Oscar Manco López  
Miembro externo

Alejandro Olaya Dávila  
Miembro externo

Carlos Eugenio Solarte Portilla  
Miembro externo

Juan de Dios Villegas Perea  
Decano

Yuranis del Carmen de la Hoz  
Pantoja  
Representante de los profesores

Andrés Felipe Márquez Acosta  
Representante de los estudiantes

Hans Diederichs Quirós  
Representante de los egresados

Fernando José Restrepo Escobar  
Rector

### **Autoridades de gobierno**

Fernando José Restrepo Escobar  
Rector

Javier Daza Lesmes  
Vicerrector Académico

Yezid Orlando Pérez Alemán  
Vicerrector de Desarrollo Estratégico

María Fernanda Juliao Ferreira  
Vicerrectora Financiera y  
Administrativa

Alejandro Suárez Parada  
Secretario General

### **Elaboración del documento**

Dirección de Bienestar Institucional  
Equipo Interdisciplinario de Atención  
de VBG-AS-D

### **Revisión y aprobación del documento**

Yezid Orlando Pérez Alemán  
Vicerrector de Desarrollo Estratégico

Fundación Universitaria San Martín  
Carrera 18 No. 80-45  
Teléfono: +57 (60) 1 4322671  
Bogotá, Colombia

## Tabla de contenido

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>1. OBJETO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. FINALIDAD.....</b>	<b>9</b>
<b>3. ALCANCE GENERAL.....</b>	<b>9</b>
3.1. Alcance en el ámbito laboral .....	10
3.2. Alcance en el ámbito educativo .....	10
3.3. Articulación normativa y grupos poblacionales .....	10
3.4. Garantías institucionales .....	11
<b>4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL .....</b>	<b>12</b>
4.1. En materia de prevención .....	12
4.2. En materia de detección.....	13
4.3. En materia de atención y sanción.....	13
<b>5. MARCO NORMATIVO NACIONAL.....</b>	<b>14</b>
5.1. En materia de prevención .....	14
5.2. En materia de detección.....	15
5.3. En materia de atención y sanción.....	17
5.4. Normativas con enfoque integral.....	18
<b>6. MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES TÉCNICAS.....</b>	<b>19</b>
6.1. Conceptos fundamentales de género y diversidad .....	19
6.2. Marco conceptual sobre género y diversidad .....	20
6.3. Tipologías de violencia .....	21
6.4. Ámbitos de acoso y ofensas en entornos laborales .....	22
6.5. Violencia de género en entornos digitales (ciberacoso) .....	23
6.6. Explotación y otras conductas de hostigamiento.....	23
<b>7. PRINCIPIOS ORIENTADORES .....</b>	<b>24</b>
7.1. Debida diligencia .....	24
7.2. Atención integral .....	25
7.3. Equidad con enfoque diferencial e interseccional .....	25
7.4. Corresponsabilidad.....	25
7.5. Celeridad.....	25
7.6. Confidencialidad y reserva de la información .....	26

7.7.	Buena fe y presunción de veracidad .....	26
7.8.	Debido proceso.....	26
7.9.	Presunción de inocencia.....	26
7.10.	Protección a la persona afectada (debido cuidado) .....	26
7.11.	Promoción de un ambiente laboral y académico seguro y saludable .....	27
<b>8.</b>	<b>ENFOQUES ORIENTADORES .....</b>	<b>27</b>
8.1.	Enfoque inclusivo .....	27
8.2.	Enfoque de derechos humanos.....	28
8.3.	Enfoque de género .....	28
8.4.	Enfoque de curso de vida .....	29
8.5.	Enfoque centrado en la víctima y acción sin daño .....	29
8.6.	Enfoque global y sistémico .....	30
8.7.	Enfoque intercultural.....	31
8.8.	Enfoque antirracista .....	31
8.9.	Enfoque humanista y de cuidado .....	32
8.10.	Enfoque para población migrante y movilidad humana .....	32
8.11.	Enfoque de justicia restaurativa y transformación.....	33
8.12.	Enfoque de salud mental y apoyo psicosocial .....	33
8.13.	Enfoque de interseccionalidad .....	34
	<b>CAPÍTULO II. DERECHOS Y GARANTÍAS EN LA ATENCIÓN .....</b>	<b>34</b>
<b>9.</b>	<b>CONFIGURACIÓN DEL ACOSO SEXUAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY 2365 DE 2024</b>	<b>34</b>
9.1.	En el contexto laboral.....	35
9.2.	En el contexto académico.....	36
<b>10.</b>	<b>DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO .....</b>	<b>36</b>
<b>11.</b>	<b>GARANTÍAS DEL PROCESO.....</b>	<b>37</b>
	<b>CAPÍTULO III. PREVENCIÓN Y RUTA DE ATENCIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>12.</b>	<b>MEDIDAS Y ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXO EN EL AMBIENTE LABORAL .....</b>	<b>38</b>
<b>13.</b>	<b>FASES DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA CASOS VBG-AS-D .....</b>	<b>39</b>
13.1.	Detección o identificación .....	39
13.2.	Recepción del caso .....	40
13.3.	Análisis inicial.....	40
13.4.	Atención y acompañamiento .....	40
13.5.	Remisión a dependencias y entidades competentes .....	40

13.6.	Seguimiento.....	40
13.7.	Cierre.....	40
<b>14.</b>	<b>RUTA INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y LAS CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN (VBG-AS-D) .....</b>	<b>41</b>
14.1.	Naturaleza del procedimiento.....	41
14.2.	Gobernanza, gestión administrativa y reporte de ley .....	41
14.3.	Momentos de la Ruta de Atención .....	42
	<b>CAPÍTULO IV. GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA .....</b>	<b>59</b>
<b>15.</b>	<b>SEGUIMIENTO, MONITOREO Y PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL.....</b>	<b>59</b>
15.1.	Evaluación y mejora continua .....	59
15.2.	Sistema de indicadores.....	59
<b>16.</b>	<b>MATRIZ DE INDICADORES DE GESTIÓN E IMPACTO.....</b>	<b>59</b>
	<b>CAPÍTULO V. CIERRE LEGAL Y DISCIPLINARIO .....</b>	<b>63</b>
<b>17.</b>	<b>ALCANCE, GARANTÍAS Y ARTICULACIÓN DEL COMPONENTE SANCIÓN Y RESTAURACIÓN .....</b>	<b>63</b>
17.1.	Alcance del Protocolo y delimitación del poder sancionatorio .....	63
17.2.	Articulación con los regímenes disciplinarios y laborales .....	63
17.3.	Garantías del debido proceso.....	64
17.4.	Medidas de protección y diferenciación frente a sanciones .....	64
17.5.	Componente restaurativo .....	64
17.6.	Remisión a autoridades externas. ....	64
17.7.	Faltas graves y medidas disciplinarias .....	64
17.8.	Garantías de no repetición y protección frente a represalias .....	66
	<b>REFERENCIAS Y SUSTENTO NORMATIVO.....</b>	<b>70</b>

## **PRESENTACIÓN**

En atención a la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional – MEN y en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 de la República de Colombia se actualiza el *Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género, incluyendo el Acoso Sexual y las conductas de Discriminación (VBG-AS-D)*. Este instrumento constituye la hoja de ruta para promover la cero tolerancia ante estas conductas en todos los ámbitos del quehacer, tanto en el ejercicio académico de estudiantes y profesores y demás miembros de la comunidad institucional, como en la relación laboral de los empleados en un solo marco de protección.

El presente Protocolo reconoce y articula estrategias de autocuidado, sensibilización y difusión, mediante rutas claras para garantizar el acompañamiento integral ante eventuales casos que afecten la dignidad humana. Se otorga especial prioridad a la protección de grupos históricamente vulnerados con la incorporación de manera transversal de los enfoques de interseccionalidad, interculturalidad y antirracismo como ejes fundamentales.

El documento está ahora organizado en cinco capítulos. El primer capítulo recopila todo lo relacionado con la fundamentación del Protocolo e incluye los objetivos, su finalidad y alcance y el marco normativo internacional y nacional, el marco conceptual y de definiciones técnicas y los principios y enfoques que lo orientan.

El segundo capítulo de conceptos y derechos define el acoso sexual de acuerdo con la ley 2365 de 2024, consagra los derechos de las víctimas y establece las garantías del proceso.

El tercer capítulo está dedicado a la prevención de situaciones que puedan someterse a este Protocolo y establece las fases de atención integral a los casos de violencia y de conductas de discriminación y la ruta institucional correspondiente.

El cuarto capítulo está dedicado a la gestión del Protocolo y a las acciones de mejora continua a través de los mecanismos de seguimiento y monitoreo y de los indicadores de gestión y de impacto que deberán acompañar su aplicación. Por último, con el quinto capítulo se quieren plasmar aquellas consideraciones jurídicas acerca del alcance del Protocolo y la delimitación de su poder sancionatorio, la articulación con los regímenes disciplinarios y laborales, la garantía del debido proceso las medidas de protección y diferenciación, lo relacionado con el

componente restaurativo y la remisión de los casos a las autoridades competentes, para así garantizar la plena aplicación del Protocolo.

Con esta actualización del Protocolo la Institución se acoge plenamente a lo establecido en la ley 2365 de 2024 y busca asegurar tanto su aplicación como la perspectiva de mejora continua y de autorregulación de este compromiso que la Institución asume con los miembros de la comunidad institucional para atender bajo los principios establecidos las situaciones que son objeto de consideración en el Protocolo como parte del bienestar integral y del cuidado de los miembros de su comunidad.

## **NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN**

Mediante la Resolución Rectoral 1 del 24 de enero de 2023 la Institución adoptó el *Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género*. Su objetivo era establecer los lineamientos correspondientes teniendo en cuenta las capacidades institucionales y las competencias de entidades externas en la atención de diversas formas de violencia.

En 2024 el Ministerio de Educación Nacional – MEN y la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN realizaron una evaluación integral de los protocolos de las instituciones de educación superior. En el caso de la Institución esta evaluación arrojó un diagnóstico claro sobre la puesta en marcha del Protocolo. Allí la Institución alcanzó una valoración del cumplimiento pleno en el componente de Identificación y Adopción y de 91 % en el de Contenido del Protocolo. Desde el punto de vista de las oportunidades de mejora los resultados de la evaluación señalaron la necesidad de fortalecer los componentes operativos para superar brechas en los componentes de Detección (cumplimiento del 71 %), Prevención (57 %) y Atención-Restauración (50%). La evaluación recomendó además desarrollar un sistema de indicadores que permita medir la efectividad real de las acciones y el impacto de la ruta de atención del Protocolo.

A partir de los resultados de dicha evaluación la institución inició una revisión del Protocolo para tener en cuenta, por un lado, dichos resultados, y por el otro, las disposiciones de la ley 2365 de 2024 que dicta medidas de obligatorio cumplimiento para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. De esta manera se determinó ampliar el alcance del Protocolo para incorporar este tipo de situaciones tanto en el ámbito educativo como en el laboral, toda vez que el acoso sexual y la discriminación no deben ser tratados como situaciones independientes, sino como manifestaciones específicas de las violencias basadas

en género. De esta manera, con esta actualización se consolidó un Protocolo único para todas las situaciones de violencia de género y de discriminación.

Así, se adopta la nueva denominación de *Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género, incluyendo el Acoso Sexual y las Conductas de Discriminación (VBG-AS-D)*. Este Protocolo único permite:

- Garantizar que la ruta de atención sea una sola, al evitar la fragmentación y eliminar posibles confusiones procedimentales para las presuntas víctimas.
- Unificar la gestión de las dependencias responsables de la atención de estas situaciones en un solo flujo de trabajo, especialmente de las Direcciones de Bienestar Institucional, de Recursos Humanos y Jurídica.
- Asegura que cualquier conducta, sea en el ámbito laboral, académico o institucional, reciba el mismo tratamiento de protección, celeridad, debida diligencia y cero tolerancia ante este tipo de situaciones.

Esta actualización significó el trabajo colaborativo de diferentes dependencias, entre las cuales se cuentan la Dirección de Bienestar Institucional, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Jurídica, especialmente, y de los miembros del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D previsto en el Protocolo, durante varios meses.

## **CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN**

### **1. OBJETO**

Este Protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, incluyendo el acoso sexual y las conductas de discriminación (VBG-AS-D) que se presenten en el marco de las actividades académicas, administrativas, laborales e institucionales de la Fundación Universitaria San Martín, respecto de estudiantes, empleados administrativos, profesores, y personas con otros vínculos con la Institución. Este Protocolo no reemplaza, ni sustituye las acciones disciplinarias, judiciales y legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento, como tampoco modifica los regímenes disciplinarios internos o externos aplicables a cada estamento.

### **2. FINALIDAD**

Su finalidad es orientar la activación de los procedimientos y rutas institucionales para abordar de manera integral los casos que se presenten entre los distintos miembros de la comunidad institucional, así como lineamientos para la activación de las dependencias o personas competentes según se trate de estudiantes, profesores o empleados administrativos y la naturaleza del vínculo existente mediante espacios formativos con enfoque restaurativo, orientados a la prevención, sensibilización y reparación que garanticen en todo momento el respeto de los derechos fundamentales y el debido proceso a todas las partes involucradas.

### **3. ALCANCE GENERAL**

El presente Protocolo es de aplicación obligatoria en todas las sedes, Centros de Atención Tutorial - CAT, escenarios físicos y virtuales, y en los espacios internos o externos en los que se desarrollen actividades académicas, laborales, investigativas, formativas o de representación institucional, incluyendo prácticas, pasantías, salidas de campo, actividades deportivas, redes sociales y medios digitales institucionales.

El Protocolo se activa ante hechos presuntamente constitutivos de violencias basadas en género, incluyendo el acoso sexual y las conductas de discriminación (VBG-AS-D) que involucren a integrantes de la comunidad institucional, sin que su aplicación implique por sí misma la imposición de sanciones o medidas disciplinarias.

### **3.1. Alcance en el ámbito laboral**

En el ámbito laboral, el Protocolo se articula con el Reglamento Interno de Trabajo, la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006 y las instancias competentes en materia de convivencia, prevención del acoso y disciplina laboral.

El Equipo Interdisciplinario de Atención de VBG-AS-D no tiene funciones investigativas ni sancionatorias. Su intervención se limita a la recepción, orientación, acompañamiento y activación de rutas de atención, así como a la adopción de medidas de protección y prevención.

La remisión de los casos a la Dirección de Recursos Humanos en el caso de profesores y empleados administrativos, o a otros responsables competentes para el inicio de los procesos a que haya lugar se realizará únicamente con la autorización expresa de la presunta víctima, salvo en los eventos en que exista un deber legal de reporte, una orden de autoridad competente o un riesgo grave e inminente que comprometa la vida o integridad de las personas con plena garantía, en todo caso, de la protección frente a represalias.

### **3.2. Alcance en el ámbito educativo**

En el entorno académico, el presente Protocolo se articula con los reglamentos de Estudiantes y de docentes, bajo un enfoque pedagógico, preventivo, formativo y restaurativo.

El propósito es promover entornos educativos seguros, prevenir la reiteración de conductas asociadas a VBG-AS-D, y fortalecer las capacidades institucionales para el abordaje integral de los casos, sin perjuicio de las competencias de las instancias disciplinarias internas. Las acciones que desarrolle el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D en este ámbito tendrán un carácter estrictamente orientador, preventivo y de acompañamiento. Estas acciones no constituyen actuaciones investigativas ni sancionatorias y deberá realizarse exclusivamente conforme a los procedimientos previstos en el Reglamento de Estudiantes o de Docentes que sea aplicable.

### **3.3. Articulación normativa y grupos poblacionales**

Los miembros de la comunidad institucional se rigen por normativas diferenciadas según el vínculo que mantengan con la Institución. La activación del Protocolo VBG-AS-D implica la aplicación coordinada de las normas vigentes de la siguiente manera:

Grupo	Normativa Aplicable
Estudiantes	Reglamento de Estudiantes de Pregrado, de Posgrado o de Estudiantes de Programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
Profesores	Reglamento de Docentes, Reglamento de Formadores de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Reglamento Interno de Trabajo
Empleados administrativos	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Los ajustes a que haya lugar en las normas internas (medidas disciplinarias, tipos de sanciones, inhabilidades, etc.), como resultado del presente Protocolo se realizarán de manera progresiva por parte de las dependencias competentes.

### 3.4. Garantías institucionales

La Institución define las siguientes garantías orientadas a la protección de los derechos fundamentales de las personas involucradas en situaciones de VBG-AS-D, mediante la puesta en marcha de acciones formativas, pedagógicas y de acompañamiento con enfoque preventivo y restaurativo:

- a. Prevención y sensibilización permanente: la Institución promoverá estrategias de información y formación dirigidas a todos sus miembros, orientadas a la desnaturalización de prácticas discriminatorias y al fortalecimiento de entornos educativos y laborales seguros, respetuosos e inclusivos.
- b. Mecanismos de acceso y confidencialidad: el Protocolo garantiza canales de atención confidenciales para la presentación de quejas o solicitudes de acompañamiento y así asegura la protección de la información personal y la adopción de medidas de protección inmediata para evitar la reiteración de conductas violentas.
- c. Enfoque restaurativo y de no repetición: se promoverán acciones encaminadas a la reparación simbólica del daño y la adopción de garantías de no repetición, de conformidad con los lineamientos de la normativa vigente y las políticas institucionales.
- d. Naturaleza de las acciones: las intervenciones desarrolladas por el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D en el marco de estas garantías tendrán carácter preventivo, formativo y de acompañamiento. En ningún caso constituyen actuaciones de naturaleza investigativa ni sancionatoria, que podrán ser realizadas exclusivamente por los responsables competentes según los reglamentos institucionales.

#### **4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL**

Los estándares internacionales han evolucionado hacia una comprensión integral de las violencias de género. Por ello, la Institución adopta el siguiente marco normativo, organizado según su incidencia directa en los componentes operativos del protocolo.

##### **4.1. En materia de prevención**

Este componente, referido especialmente a la construcción de una cultura de respeto y a la formación en la prevención, agrupa los mandatos internacionales que obligan a las instituciones a transformar los entornos para evitar la aparición de violencias. Estos son los siguientes:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible: son el eje rector. El Objetivo 4 (Educación de calidad) y el Objetivo 5 (Igualdad de género) recomiendan promover una cultura de paz y eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas.
- Plataforma de Acción de Beijing (1995): Declaración y Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial. Mandato global que exige a los Estados y sus instituciones garantizar la igualdad de acceso a la educación y eliminar prejuicios en el sistema educativo.
- "Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar" (UNESCO, 2019): dirigidas a atender la violencia de género en el ámbito escolar, que se adopta como la guía técnica más específica para instituciones de educación superior.
- "Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género" (Yogyakarta, 2007): estándar fundamental para programas de sensibilización que eviten la discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- "Eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas" (CSW57, 2013): esta declaración enfatiza que la educación es la herramienta principal para enfrentar la violencia y recomienda la adopción de políticas preventivas.
- "Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo" (OIT, 1985): establece que las políticas de igualdad deben incluir medidas específicas para luchar y prevenir los hostigamientos sexuales en el lugar de trabajo.
- "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer": (ONU, 1985): piden a los sectores público y privado adoptar medidas adecuadas para evitar el hostigamiento y la explotación sexuales en ámbitos laborales y educativos.

## **4.2. En materia de detección**

Este componente se fundamenta en normas que exigen la creación de canales y mecanismos para que la violencia no permanezca oculta, lo cual tiene que ver con la identificación y la alerta temprana de este tipo de situaciones.

- “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (OEA, 1994): norma de mayor jerarquía para la detección en América Latina; define los tipos de violencia y reconoce el acoso como una conducta identificable en el trabajo y en las instituciones educativas.
- “Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar” (UNESCO, 2019).
- Resoluciones sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer": (ONU, 1985): al respecto de la detección efectúan recomendaciones para el establecimiento de sistemas de monitoreo y detección de condiciones de hostigamiento.

## **4.3. En materia de atención y sanción**

Una vez detectado el caso, este marco internacional obliga a la Institución a proteger a la víctima, sancionar al agresor y reparar el daño en la perspectiva de la protección, de la justicia y de la restauración. Las normas internacionales al respecto son:

- "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (OEA, 1994): mandato para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, que busca asegurar que el agresor sea procesado y la víctima protegida.
- Mandatos sobre la prestación de servicios multisectoriales de respuesta y acceso a la justicia de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57, 2013).
- Declaraciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas acerca de la obligación institucional de garantizar la protección del derecho a la vida y la integridad física de todas las personas sin discriminación.
- Directrices para la adopción de medidas correctivas frente al hostigamiento sexual laboral (OIT, 1985).

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, referente a la protección de la integridad física y el debido proceso de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer": (ONU, 1985): con relación a la atención y sanción señalan que los gobiernos e instituciones deben ofrecer medidas apropiadas de reparación y aplicar legislación que garantice los derechos de las víctimas.

## 5. MARCO NORMATIVO NACIONAL

En el contexto nacional, el Protocolo se fundamenta en el bloque de constitucionalidad y la legislación vigente. La normativa se agrupa igualmente según su incidencia en los componentes de acción de prevención, detección y atención y sanción.

### 5.1. En materia de prevención

Este componente agrupa las normativas cuyo objetivo principal es evitar la aparición de violencias y discriminaciones a través de la educación, la promoción de la igualdad y la creación de un entorno seguro. Este bloque prioriza la transformación cultural y la sensibilización institucional:

- Constitución Política de Colombia (Art. 13, 16, 43): marco constitucional que garantiza la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad y la equidad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley 51 de 1980 "Por la cual se aprueba la 'Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer' adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (CEDAW)".
- Ley 30 de 1992 (Educación Superior): "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior". Fundamenta la prevención desde el bienestar universitario, mediante la promoción de un ambiente sano y el desarrollo integral de la comunidad.
- Ley 731 de 2002 "Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales". Asegura que las estrategias de prevención tengan en cuenta las particularidades de las mujeres del sector rural.
- Ley 823 de 2003 (Igualdad de Oportunidades): promulga los lineamientos para garantizar que la prevención sea transversal a todos los miembros de las instituciones de educación superior.

- Ley 984 de 2005 (Protocolo CEDAW): refuerza el compromiso de adoptar medidas efectivas para evitar violaciones a los derechos humanos de las mujeres.
- Ley 985 de 2005 "Por la cual se dictan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma".
- Ley 1146 de 2007: Por la cual se dictan normas de prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes...".
- Ley 1010 de 2006 (Art. 2): "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Aunque es sancionatoria, en prevención se utiliza para definir los límites de la conducta y capacitar sobre qué constituye acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres...".
- Decreto 4798 de 2011 (Arts. 1 y 6): "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en lo relativo a la sensibilización y prevención en los ámbitos educativos y se dictan otras disposiciones".
- Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (2013): establece la equidad de género para garantizar la igualdad en los entornos universitarios.
- CONPES Social 161 de 2013: "Equidad de Género para las Mujeres". Establece el plan de acción nacional para garantizar una vida libre de violencias y la igualdad de oportunidades.
- Decreto 762 de 2018 "Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas sectores sociales LGBTI".
- Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional: "Por la cual se fijan los 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".
- Ley 2365 de 2024: "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".
- Reglamentos de Estudiantes, Docente e Interno de Trabajo de la Institución como instrumentos normativos internos que establecen los estándares de conducta esperados para la convivencia armónica.

## **5.2. En materia de detección**

Este componente abarca las normativas que fundamentan la identificación, los procedimientos de investigación y los mecanismos de denuncia de los casos de

violencia, garantizando que la Institución actúe con debida diligencia desde el primer reporte:

- Constitución Política de Colombia (Art. 29): garantiza el debido proceso en todas las actuaciones de investigación y recolección de pruebas y así asegurar que la identificación de los hechos sea jurídicamente válida.
- Ley 30 de 1992: "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior": soporta la facultad de la Institución para organizar la supervisión y control académico en el marco de la ley.
- Ley 1257 de 2008: *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres..."* Provee los criterios para la detección de las distintas formas de violencia contra las mujeres y obliga a la autoridad institucional a actuar frente a la sospecha de maltrato o discriminación.
- Ley 1542 de 2012: "Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, para garantizar la protección y la diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres". Elimina el carácter de querellables y garantiza que la investigación de delitos de violencia contra las mujeres se realice con la debida diligencia de oficio, y refuerza la obligación institucional de no detener investigaciones de detección por desistimiento de la víctima en casos graves.
- Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely): brinda los criterios técnicos para la investigación y detección del feminicidio y permite identificar factores de riesgo extremo que requieren medidas de protección inmediatas.
- Resolución 14466 de 2022 (MEN): "Por la cual se fijan los 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".
- Ley 2365 de 2024: "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".
- Reglamentos de Estudiantes, Docente e Interno de Trabajo de la Institución: definen los canales formales de comunicación, las competencias de las oficinas receptoras y los términos de tiempo para la indagación preliminar de los casos detectados.

### **5.3. En materia de atención y sanción**

Este componente agrupa las leyes que definen la ruta de protección, el acceso a la justicia y las consecuencias legales para los agresores:

- Constitución Política de Colombia (Art. 29): consagra el derecho fundamental al debido proceso, el cual debe regir todas las actuaciones administrativas y disciplinarias mediante el derecho a la defensa y la legalidad de las sanciones.
- Ley 30 de 1992: "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior": soporta la facultad disciplinaria y para aplicar sanciones por parte de las instituciones de educación superior según sus propios reglamentos.
- Ley 294 de 1996: "Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política, para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar". Aplicable cuando las violencias detectadas trascienden al entorno personal de los miembros de la comunidad educativa.
- Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Define las sanciones y medidas correctivas aplicables a personas vinculadas laboralmente.
- 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".
- Decreto 4799 de 2011 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008...". Establece las competencias para dictar medidas de protección y el derecho de las víctimas a no ser confrontadas con su agresor durante el proceso de atención.
- Ley 1719 de 2014: "Por la cual 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". Fortalece los derechos sexuales y reproductivos en el marco de la justicia.
- Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely): brinda los criterios técnicos para la investigación y detección del feminicidio y permite identificar factores de riesgo extremo que requieren medidas de protección inmediatas.
- Ley 1773 de 2016 "Por la cual se crea el artículo 116A de la Ley 599 de 2000 y se dictan otras disposiciones (Ley Natalia Ponce)". Define las sanciones penales por lesiones con agentes químicos y establece rutas de atención médica y legal prioritarias.
- Decreto 1428 de 2024 reglamenta el mecanismo de Alerta Rosa, cuyo propósito es activar una búsqueda inmediata y coordinada cuando se reporta la desaparición de niñas, niños, adolescentes, jóvenes o mujeres.

- Ley 2365 de 2024: Norma rectora para la atención y protección inmediata de víctimas de acoso sexual en el entorno laboral y académico, dictando medidas de obligatorio cumplimiento para las IES.
- Resolución 14466 de 2022 (MEN): "Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES)...". Define los estándares de atención integral para evitar la revictimización.
- Reglamentos de Estudiantes, Docente e Interno de Trabajo de la Institución: herramientas que posibilitan la imposición de sanciones como materialización de las consecuencias legales y disciplinarias para los agresores.

#### **5.4. Normativas con enfoque integral**

Este componente agrupa las leyes y disposiciones que tienen un enfoque transversal, ya que contienen mandatos específicos que deben aplicarse de manera obligatoria en todas las fases del Protocolo:

- Constitución Política de Colombia de 1991 (Artículo 29): establece el derecho fundamental al debido proceso, que debe regir de manera transversal en todas las actuaciones administrativas, investigativas y disciplinarias de la Institución. Su cumplimiento garantiza que cualquier actuación respete el derecho a la defensa y la presunción de inocencia.
- Ley 30 de 1992: "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior". Define el marco de la autonomía y del bienestar universitario.
- Ley 248 de 1995: "Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994".
- 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".
- Decreto 4798 de 2011: "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en lo relativo a la sensibilización y prevención en los ámbitos educativos y se dictan otras disposiciones para detectar y atender las violencias".
- Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional: "Por la cual se fijan los 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".

- Ley 2365 de 2024: "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".
- Reglamentos de Estudiantes, Docente e Interno de Trabajo de la Institución: herramientas que posibilitan los mandatos de prevención, detección y atención y sanción.

## 6. MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES TÉCNICAS

Este capítulo constituye el sustento conceptual y técnico para la respuesta institucional ante las VBG-AS-D. Estas definiciones no son una lista, sino una herramienta analítica fundamental que permite a la comunidad institucional identificar, nombrar y desnaturalizar conductas que vulneran la dignidad humana.

La adopción de este marco garantiza que la prevención y la respuesta integral se fundamenten en el rigor académico y el respeto irrestricto a los derechos humanos como una base sólida para la actuación administrativa y el acompañamiento psicosocial.

### 6.1. Conceptos fundamentales de género y diversidad

Para una correcta aplicación de este Protocolo, los siguientes conceptos estructuran las relaciones de género y las diversidades y permiten identificar las causas estructurales de la violencia:

- Sexo: características biológicas, genéticas, fisiológicas y anatómicas (órganos, hormonas, cromosomas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como mujeres u hombres al nacer.
- Género: construcción social, cultural e histórica que asigna comportamientos, identidades y atributos a las personas en función de su sexo biológico. Es una categoría de análisis que permite identificar desigualdades y relaciones de poder.
- Identidad de género: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: manifestación externa del género, incluyendo vestimenta, lenguaje corporal, peinado y comportamiento.
- Orientación sexual: capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género.

- Cisgénero: persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- Transgénero: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- Patriarcado: sistema de organización social donde el poder y la autoridad se concentran históricamente en los hombres, generando subordinación hacia mujeres y personas con identidades de género diversas.
- Cis-heteronormatividad: sistema de creencias que asume la heterosexualidad y la identidad cisgénero como únicas formas “normales” o válidas de existir.
- Masculinidad hegemónica: modelo tradicional y dominante de "ser hombre" que impone el ejercicio del poder, la fuerza, la falta de empatía y el control sobre las mujeres y otras identidades. Este modelo normaliza conductas de riesgo y agresión como pruebas de virilidad, que constituye una de las causas estructurales de las violencias de género.
- Masculinidades corresponsables y no hegemónicas: propuesta ética y política que promueve relaciones basadas en la equidad, el cuidado de la vida y el rechazo activo a toda forma de violencia.
- Orientaciones sexuales e identidades de género diversas - OSIGD: marco de acción y análisis que busca visibilizar y garantizar los derechos de personas que se apartan de las normas cis-heteronormativas.

## **6.2. Marco conceptual sobre género y diversidad**

La comprensión de las violencias basadas en género requiere reconocer que estas no son hechos aislados, sino manifestaciones de estructuras sociales, culturales e históricas que configuran relaciones desiguales de poder.

- El género, como categoría de análisis, permite evidenciar cómo las construcciones sociales han favorecido históricamente relaciones de subordinación, particularmente hacia mujeres y personas con identidades de género diversas.
- La identidad de género se entiende como la vivencia interna del género, mientras que la expresión de género corresponde a su manifestación externa mediante apariencia, lenguaje y comportamiento.
- La orientación sexual refiere a la capacidad de establecer vínculos afectivos, emocionales y sexuales, parte del ejercicio de autonomía personal. El reconocimiento de estas dimensiones es fundamental para garantizar entornos educativos y laborales respetuosos de la diversidad.

- Las violencias basadas en género se vinculan estrechamente a sistemas de organización social como el patriarcado, reforzadas por creencias como la cis-heteronormatividad.
- La masculinidad hegemónica ha promovido comportamientos de control y dominación, normalizando prácticas de violencia y discriminación. Frente a ello, emergen masculinidades corresponsables y no hegemónicas, orientadas a construir relaciones basadas en respeto, equidad y cuidado.
- El reconocimiento de las OSIGD constituye un elemento central para la garantía de derechos, visibilizando a poblaciones históricamente marginadas y promoviendo entornos institucionales inclusivos, seguros y libres de violencia.

### **6.3. Tipologías de violencia**

La violencia se manifiesta de formas diversas, cada una con características, impactos y mecanismos propios. Comprender estas tipologías le permite a la Institución responder de manera adecuada y diferenciada a la vez que protege la integridad de la comunidad institucional.

#### **Tipologías de violencia**

- **Violencia física:** uso deliberado de la fuerza que causa daño corporal, dolor o sufrimiento. Incluye golpes, empujones, quemaduras, cortes y cualquier acción que afecte directamente la integridad física de una persona.
- **Violencia psicológica o emocional:** conductas que dañan la estabilidad emocional, autoestima o percepción de seguridad. Puede presentarse como amenazas, humillaciones, aislamiento, manipulación o control coercitivo, generando efectos duraderos en la salud mental.
- **Violencia sexual:** actos de naturaleza sexual no consentidos mediante coerción, manipulación o aprovechamiento de vulnerabilidad. Incluye acoso, hostigamiento, explotación y abuso sexual.
- **Violencia económica o patrimonial:** limitación, control o retención del acceso a recursos financieros, bienes o patrimonio, afectando la autonomía y capacidad de decisión de la persona.
- **Violencia simbólica o cultural:** prácticas, discursos o normas sociales que naturalizan desigualdad, discriminación o subordinación, perpetuando estereotipos y roles de poder.
- **Violencia institucional:** acciones u omisiones de organizaciones, instituciones o agentes del Estado que generan daño a través de prácticas, políticas o decisiones, afectando derechos y garantías fundamentales.

## **El espectro de la violencia sexual**

La violencia sexual constituye una de las agresiones más graves al proyecto de vida. Se entiende como cualquier acto que somete el cuerpo y la voluntad mediante coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza o uso de la fuerza:

- Conducta sexual inapropiada: conductas leves o explícitas que hacen sentir incómoda a una persona e incluyen comentarios sexistas, burlas machistas, insinuaciones, preguntas sobre la vida sexual, comentarios sobre la apariencia o gestos sexualizados.
- Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales: conducta física o verbal (reiterada o no) de naturaleza sexual no deseada, ejercida valiéndose de superioridad manifiesta, autoridad o poder (edad, sexo, posición laboral o académica). Genera ambientes hostiles y degrada la dignidad (Ley 2365 de 2024).
- Acto carnal o acto sexual abusivo con incapacidad de resistir: acceso carnal a persona en estado de inconsciencia, trastorno mental o incapacidad de resistir (Ley 599 de 2000, art. 210).
- Acto sexual no consentido: tocamientos o manoseos de índole sexual sin penetración, tipificado como acto sexual violento o abusivo según la condición de la víctima (Res. 1215 de 2017).
- Acceso carnal no consentido: penetración por vía vaginal, anal u oral (pene u objetos) sin consentimiento.
- Abuso sexual: acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir por discapacidad física, psicológica o cognitiva.

### **6.4. Ámbitos de acoso y ofensas en entornos laborales**

La violencia también puede manifestarse en las relaciones de poder jerárquicas y entre pares en entornos laborales y académicos. Identificar y tipificar estas

conductas es fundamental para garantizar ambientes seguros, respetuosos y libres de hostigamiento. Estas incluyen:

- Acoso sexual laboral: incluye contactos físicos, insinuaciones, observaciones o exigencias de naturaleza sexual. Es considerado discriminatorio cuando la negativa a acceder a estas conductas puede generar consecuencias en la contratación, promoción, evaluación laboral o académica, o cuando crea un ambiente de trabajo hostil. Este tipo de acoso degrada la dignidad de la persona y vulnera su derecho a un entorno laboral seguro. *(CEDAW, Recomendación 19)*
- Ofensa sexual: comprende el uso de expresiones verbales, no verbales o escritas de índole sexual que denigran, cosifican, intimidan o generan miedo. También incluye la exhibición o envío de contenido sexual sin consentimiento. Este tipo de conducta afecta la convivencia, la integridad emocional y la participación equitativa en el entorno laboral o académico.

#### **6.5. Violencia de género en entornos digitales (ciberacoso)**

La creciente utilización de tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en entornos académicos y laborales ha generado nuevos espacios donde pueden manifestarse violencias de género. Reconocer y tipificar estas conductas permite proteger a la comunidad frente a agresiones mediadas por la virtualidad:

- Ciberacoso o ciberbullying: uso deliberado de tecnologías (redes sociales, WhatsApp, telefonía, videojuegos, correos institucionales) para ejercer maltrato psicológico, hostigamiento o intimidación (Ley 1620 de 2013).
- Pornografía no consentida: fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir o exhibir material pornográfico sin el consentimiento expreso de la persona involucrada. Esta práctica constituye una violación grave a la intimidad, la dignidad y los derechos sexuales de la víctima.
- Pornografía de niños, niñas y adolescentes: violencia consistente en producir, transmitir o poseer material pornográfico en el que se exhiban menores de 18 años.

#### **6.6. Explotación y otras conductas de hostigamiento**

Se trata de conductas que, aunque pueden manifestarse de forma simbólica o económica, impactan negativamente el tejido social y la seguridad de los integrantes de la Institución:

- Explotación sexual: ejercicio de dominio sobre el cuerpo de otro para provecho económico o beneficio (Ley 985 de 2005). Incluye la explotación comercial de menores.
- Inducción o constreñimiento a la prostitución: incitación, estímulo o coacción para que una persona participe en el comercio sexual, con ánimo de lucro o satisfacción de terceros. Esta conducta vulnera la autonomía, la integridad y la seguridad de las víctimas.
- Racismo: distinción o exclusión basada en raza, color u origen que anule el goce de derechos humanos (Convención Internacional, 1965).
- Violencia simbólica: mensajes, iconos o signos que transmiten un orden androcéntrico y naturalizan la dominación, subordinación y desigualdad.
- Violencia económica, física y psicológica: acciones destinadas a dañar la integridad corporal, la salud mental o el patrimonio (Ley 1257 de 2008).
- Acoso escolar o bullying: agresión sistemática entre pares o entre docentes y estudiantes (Ley 1620 de 2013).
- Femicidio: causar la muerte a una mujer por su condición de tal o identidad de género (Sentencia C-297/16).

## **7. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

Para garantizar que toda la comunidad institucional comprenda el objetivo de este instrumento, a continuación, se relacionan los principios de la aplicación del Protocolo.

### **7.1. Debida diligencia**

Este principio exige que la Institución actúe de manera coordinada, celeridad y efectiva en la adopción de medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Bajo el marco de la Ley 2365 de 2024, la Fundación asume la obligación de activar, sin dilaciones, las rutas administrativas y disciplinarias

competentes. El incumplimiento de este principio genera responsabilidad institucional, por lo cual se garantiza que todo reporte sea gestionado de forma oportuna para mitigar el riesgo y evitar la impunidad.

## **7.2. Atención integral**

La Institución garantiza un abordaje interdisciplinario mediante espacios de atención psicológica, médica, jurídica y académica. Este principio asegura que la respuesta institucional no se limite a lo sancionatorio, sino que promueva la recuperación, la orientación clara sobre derechos, el acceso a servicios de salud y los ajustes académicos necesarios para asegurar la permanencia y el bienestar de la persona afectada.

## **7.3. Equidad con enfoque diferencial e interseccional**

En coherencia con el respeto a la diversidad, la Institución brindará un abordaje equitativo que reconozca que cada persona atraviesa vivencias distintas según su contexto. Se tendrán en cuenta las categorías de identidad de género, raza, clase, etnia, orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD-LGBTIQ+), religión, discapacidad y condición migratoria, entre otras.

## **7.4. Corresponsabilidad**

Si bien las acciones de prevención y atención son lideradas por la Dirección de Bienestar Institucional y el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D, es responsabilidad de todas las unidades administrativas y académicas garantizar, mediante acciones articuladas y solidarias, el respeto por los derechos del otro y el cumplimiento de las medidas de protección que se deriven de este protocolo.

## **7.5. Celeridad**

Dada la posible afectación a la salud física y mental, este principio establece la urgencia de atender los actos violentos. La Institución garantiza una respuesta oportuna para prevenir, atender y trasladar los casos a las instancias de investigación y sanción, actuando con independencia, imparcialidad y participación de las personas victimizadas.

## **7.6. Confidencialidad y reserva de la información**

Todas las personas que intervengan en el manejo de casos están obligadas a garantizar la reserva de la información. Se resguardará en todo momento el derecho a la intimidad y la protección de datos personales, asegurando que el contenido de los relatos y las pruebas solo sea conocido por las instancias estrictamente necesarias del proceso.

## **7.7. Buena fe y presunción de veracidad**

La Institución parte del supuesto de que los miembros de la comunidad actúan con honestidad. En el marco de este protocolo, el abordaje de los casos partirá de la presunción de veracidad del relato de la víctima, brindando credibilidad a su testimonio como base para la activación de la ruta, sin perjuicio de la presunción de inocencia de la contraparte.

## **7.8. Debido proceso**

Se garantizará, tanto a la persona afectada como a la investigada, el respeto de sus derechos fundamentales según el artículo 29 de la Constitución Política. Esto incluye el derecho a ser oído, a la defensa, a la contradicción y a una resolución justa por parte de las dependencias intervinientes en condiciones de igualdad.

## **7.9. Presunción de inocencia**

Toda persona investigada se presume inocente durante todas las etapas de la ruta. Solo se podrá declarar la responsabilidad institucional cuando esta sea demostrada a través de los procedimientos disciplinarios internos y por las autoridades competentes, garantizando un juicio imparcial.

## **7.10. Protección a la persona afectada (debido cuidado)**

Durante todas las actuaciones se privilegiará la seguridad y la integridad de la presunta víctima. Se aplicarán estándares de protección que incluyen el Protocolo de Seguridad (medidas de distanciamiento administrativo), los cuales se activarán de manera preventiva para mitigar riesgos, incluso si no existe un consentimiento para la denuncia formal.

### **7.11. Promoción de un ambiente laboral y académico seguro y saludable**

La institución se compromete a mantener espacios cuyas condiciones físicas, relacionales y organizacionales promuevan el bienestar emocional de la comunidad, mediante la identificación y la intervención de riesgos asociados a las violencias de género y la discriminación.

## **8. ENFOQUES ORIENTADORES**

Los enfoques que rigen las actuaciones de prevención, detección y atención son la brújula operativa para la aplicación del Protocolo; permiten analizar la realidad de las violencias y la discriminación desde una perspectiva integral y así asegurar que las respuestas sean no solo justas, sino también efectivas, sensibles y adecuadas a las necesidades de cada persona.

### **8.1. Enfoque inclusivo**

La inclusión significa que ningún estudiante, profesor o empleado administrativo, independientemente de su ubicación geográfica o condición personal, quede excluido de la protección institucional. Este enfoque se discrimina a su vez en los enfoques diferencial e interseccional:

- **Diferencial:** reconoce que las personas no parten de las mismas condiciones de vulnerabilidad. Por ello, el protocolo adapta sus acciones para responder a las necesidades específicas de grupos históricamente discriminados, incluyendo: pertenencia étnica, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, población migrante y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD-LGBTIQ+).
- **Interseccional:** entiende que las identidades no son aisladas. Una persona puede experimentar múltiples formas de discriminación simultáneas (por ejemplo, una mujer indígena con discapacidad). Este enfoque permite que el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D identifique cómo se entrelazan estas categorías para ofrecer una protección que responda a la complejidad real de la experiencia de la víctima.

## **8.2. Enfoque de derechos humanos**

La Institución se asume como garante de los derechos fundamentales en todos los lugares donde tiene presencia. Este enfoque obliga a eliminar barreras institucionales que impiden el ejercicio de los derechos mediante la promoción de una cultura de respeto a la dignidad humana. No se trata solo de casos, sino de la protección del derecho a una educación y un trabajo libres de violencia.

Este enfoque reconoce que las características identitarias - pertenencia étnica, OSIGD-LGBTIQ+, ciclo vital, discapacidad, etc. - y los contextos específicos - conflicto armado y migración - pueden agravar las condiciones de vulnerabilidad, por lo cual deben ser el eje central en la formulación de estrategias de prevención y atención.

Desde esta perspectiva, la Institución asume el compromiso de:

- Transformación cultural: desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones, estereotipos e imaginarios que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.
- Empoderamiento: asegurar que las personas afectadas conozcan sus derechos y las rutas de acceso a la justicia y la salud, eliminando las barreras institucionales que impiden su ejercicio.
- Dignidad humana: garantizar que cada etapa del protocolo se centre en el respeto absoluto a la autonomía y la integridad de la persona.

## **8.3. Enfoque de género**

Este enfoque es la herramienta analítica que permite identificar, cuestionar y transformar las relaciones de poder asimétricas y las desigualdades que se cimentan en roles y estereotipos de género. Reconoce que las violencias y la discriminación no son hechos aislados, sino el resultado de construcciones sociales que jerarquizan lo masculino sobre lo femenino o lo que se sale de la norma cis-heteronormativa. Como institución de alcance nacional, los estereotipos de género varían según el contexto regional, pero las asimetrías de poder persisten. El enfoque de género implica:

- Desmontar estereotipos: cuestionar las lógicas que limitan la experiencia humana a roles opuestos (público-masculino vs. privado-femenino) o que asocian debilidad o racionalidad según el sexo.
- Identificar violencias específicas: reconocer que el Acoso Sexual (AS) y las Violencias Basadas en Género (VBG) afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD-LGBTIQ+).
- Equidad de poder: intervenir en las dinámicas institucionales (profesores-estudiante, jefe-subalterno) donde el género pueda ser utilizado como un mecanismo de control, acoso o exclusión.

#### **8.4. Enfoque de curso de vida**

El enfoque de curso de vida reconoce que las vulnerabilidades, las necesidades de protección y el impacto de las violencias cambian según la etapa vital de la persona (infancia, adolescencia, juventud, adultez y vejez). Este enfoque permite entender que un estudiante joven, un profesor adulto o un trabajador mayor experimentan y denuncian las violencias de manera distinta. Para la Institución esto implica:

- Atención diferenciada: no es lo mismo atender a un estudiante de 18 años que a un empleado administrativo de mayor edad; el lenguaje, el apoyo familiar y las medidas de protección deben adaptarse a su momento vital.
- Prevención focalizada: identificar riesgos específicos, como el acoso en jóvenes que inician su vida académica o las barreras de denuncia en personas mayores por miedo a la estabilidad laboral.

#### **8.5. Enfoque centrado en la víctima y acción sin daño**

Este enfoque sitúa las necesidades, la seguridad y los derechos de la persona afectada en el centro de toda actuación institucional. Bajo la premisa de “No causar daño”, la Institución asume un compromiso para evitar que el proceso de atención se convierta en una nueva fuente de sufrimiento o en una revictimización. Este enfoque se traduce en:

- Credibilidad y no culpabilización: se parte de la presunción de veracidad, eliminando cualquier juicio de valor o prejuicio que pretenda responsabilizar a la

víctima por la violencia sufrida (forma de vestir, consumo de sustancias, horarios, etc.).

- Acompañamiento integral y oportuno: garantizar el acceso a servicios de salud, asesoría jurídica y apoyo psicosocial con altos estándares de calidad y calidez humana.
- Autonomía e información: asegurar que la persona tenga información completa y clara sobre sus derechos y las rutas disponibles, respetando siempre su voluntad sobre cómo desea proceder (en concordancia con el consentimiento informado).
- Confidencialidad absoluta: proteger la intimidad de la persona como medida básica de respeto y seguridad, evitando la difusión innecesaria de los hechos en el entorno académico o laboral.

## **8.6. Enfoque global y sistémico**

Este enfoque reconoce el carácter estructural e histórico de las violencias basadas en género (VBG) y la necesidad de su erradicación en todas las etapas de la vida académica del estudiante. Siguiendo los lineamientos de ONU Mujeres, este enfoque sostiene que la raíz del problema es cultural y reside en la naturalización de la discriminación. Para la Institución el enfoque global implica:

- Transformación cultural: reconocer que las VBG no son eventos aislados, sino el resultado de estereotipos y prácticas sociales que han sido históricamente toleradas o invisibilizadas.
- Cero tolerancias: eliminar la indiferencia institucional ante conductas que, aunque parezcan "menores" (comentarios sexistas, bromas discriminatorias, microagresiones), forman parte de la misma pirámide de violencia que el acoso o la agresión física.
- Responsabilidad colectiva: entender que la seguridad del campus es una tarea de todos: directivos, docentes, administrativos y estudiantes. La erradicación de la violencia requiere un compromiso sistémico de todas las áreas de la institución.

### **8.7. Enfoque intercultural**

Este enfoque es fundamental dada la presencia de la Institución en varias regiones del país y su identidad se construye a partir de la riqueza y diversidad de esas regiones. Al reconocer que la comunidad académica integra una pluralidad de cosmovisiones, orígenes étnicos y tradiciones (comunidades indígenas, afrodescendientes, negras, raizales, palenqueras y Rrom) que requieren una respuesta institucional situada y respetuosa de la identidad regional este enfoque se materializa a través de:

- Reconocimiento del territorio: entender que las violencias y la discriminación se manifiestan de formas distintas según el contexto regional. El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D adaptará su intervención para respetar las particularidades culturales de cada sede y así evitar imponer un modelo de atención centralizado o único.
- Pertinencia cultural en la atención: garantizar que la escucha y el acompañamiento sean sensibles a las lenguas, tradiciones y estructuras sociales de personas de diferentes orígenes étnicos, para que el proceso de atención sea cercano y comprensible en su propio contexto cultural.
- Eliminación de barreras étnico-raciales: asegurar que las acciones de prevención, detección y atención sean accesibles y libres de estigmatización, garanticen la identidad cultural de toda la comunidad institucional a fin de que no sea un obstáculo para acceder a la protección y la justicia institucional.

### **8.8. Enfoque antirracista**

La Institución adopta una postura activa y proactiva que busca identificar, confrontar y dismantelar las formas de discriminación y opresión basadas en la raza, el color de piel o el origen étnico. A diferencia de una postura pasiva, el enfoque antirracista de la Institución se compromete con:

- Reconocimiento del racismo estructural: entender que el racismo no se limita a actos individuales aislados, sino que puede estar presente en prácticas, lenguajes o sistemas que generan desventajas históricas. La institución se compromete a revisar sus procesos para asegurar que no existan barreras invisibles para estudiantes, profesores o empleados administrativos por su origen étnico-racial.

- **Garantía de entornos equitativos:** adoptar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades real para personas afrodescendientes, indígenas y de otras minorías étnicas. En este enfoque asegura que el origen racial de un miembro de la comunidad institucional nunca sea un factor de exclusión, acoso o violencia.
- **Sensibilización y transformación:** promover la educación continua sobre los efectos del racismo y capacitar a la comunidad educativa para reconocer y denunciar microagresiones o prejuicios raciales que suelen estar naturalizados.
- **Articulación interseccional:** este enfoque reconoce que la raza se cruza con el género y la OSIGD-LGBTIQ+, lo que requiere identificar experiencias de violencia únicas. Por ello, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D analizará cada caso bajo el entendido que las agresiones racistas son, en sí mismas, una forma de violencia de la cual el Protocolo debe también ocuparse.

### **8.9. Enfoque humanista y de cuidado**

Este enfoque sitúa la dignidad y el bienestar integral de la persona por encima de cualquier procedimiento administrativo. En la Institución ser humanista significa que la respuesta ante las VBG-AS-D no es solo legal, sino profundamente ética y empática, lo cual implica:

- **Prioridad al ser:** reconocemos que detrás de cada caso hay una historia de vida. nuestras sedes a nivel nacional se comprometen a ofrecer espacios de escucha activa donde la persona se sienta validada y protegida.
- **Cuidado colectivo:** promover una ética del cuidado en la que la comunidad institucional se hace responsable de tener entornos seguros basados en la solidaridad y el respeto mutuo como pilares de la identidad institucional.

### **8.10. Enfoque para población migrante y movilidad humana**

Dada la presencia en varias regiones del país la Institución reconoce que la comunidad institucional integra a personas en situación de movilidad humana y migración. Este enfoque busca:

- **Eliminar barreras de acceso:** garantizar que la situación migratoria o la falta de redes de apoyo locales no sean un obstáculo para denunciar o recibir atención.

- Protección ante la xenofobia: la xenofobia puede cruzarse con el género y ocasionar formas de violencia específicas. La Institución actúa de manera contundente contra cualquier estigma o discriminación basada en el origen nacional, y busca ser un espacio de acogida y protección para todos.

### **8.11. Enfoque de justicia restaurativa y transformación**

A fin de ir más allá de la sanción se incorpora la justicia restaurativa para sanar el tejido social ante situaciones de violencia. Esto implica:

- Reparación del daño: soluciones que se centren en reparar el impacto sufrido por la víctima, cuando sea posible y deseado por la persona afectada, procesos que lleven al reconocimiento de la responsabilidad y a la no repetición.
- Educación para el cambio: asegura que el Protocolo no solo castigue, sino que transforme las conductas para que quienes integran la comunidad institucional comprendan el impacto de sus acciones y se comprometan con una convivencia armónica.

### **8.12. Enfoque de salud mental y apoyo psicosocial**

Las Violencias Basadas en Género y el Acoso Sexual (VBG-AS-D) no son solo faltas disciplinarias, sino eventos que impactan profundamente la integridad emocional y el proyecto de vida de las personas. Este enfoque garantiza que la salud mental sea el eje transversal de toda la ruta de atención para lo cual la Institución procurará ofrecer:

- Primeros auxilios psicológicos: asegurar que, en cualquier sede o lugar de desarrollo, la primera respuesta sea de contención emocional, escucha empática y validación y así priorizar la estabilización de la persona afectada.
- Mitigación del trauma: entender que los tiempos de la justicia no siempre son los tiempos de la sanación. La Institución se compromete a ofrecer un acompañamiento que minimice el impacto del evento violento y evite el agravamiento de cuadros de ansiedad, estrés postraumático o depresión.
- Redes de apoyo y cuidado: fortalecer los vínculos de la persona con su entorno académico y familiar. El apoyo psicosocial no termina con la denuncia; implica un seguimiento para asegurar que el bienestar emocional de la persona se mantenga durante y después del proceso administrativo.

### **8.13. Enfoque de interseccionalidad**

El presente Protocolo reconoce que las VBG-AS-D no afectan a todas las personas de la misma manera. Este enfoque permite comprender que el riesgo y el impacto de estas violencias se agravan cuando convergen diversos factores de identidad y condiciones sociales.

En la atención y seguimiento de los casos, el Equipo Interdisciplinario de Atención de VBG-AS-D analizará cómo interactúan las siguientes variables en cada persona:

- Género e Identidad: mujeres, hombres, personas no binarias, trans, etc.
- Pertenencia étnica: comunidades afrodescendientes, indígenas, Rrom, entre otras.
- Condición socioeconómica: factores que puedan ocasionar barreras de acceso a la justicia o al apoyo.
- Discapacidad: condiciones físicas, sensoriales o cognitivas que requieran ajustes razonables en la atención.
- Orientación sexual: lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales.
- Ciclo vital: diferencias de impacto según la edad (estudiantes jóvenes vs. trabajadores senior).

La atención será diferenciada y sensible a estas realidades para así evitar cualquier forma de discriminación por la suma de estas identidades y asegurar que las medidas de protección sean adecuadas a las necesidades específicas de cada individuo.

## **CAPÍTULO II. DERECHOS Y GARANTÍAS EN LA ATENCIÓN**

### **9. CONFIGURACIÓN DEL ACOSO SEXUAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY 2365 DE 2024**

El acoso sexual se configura, conforme a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, como toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal, física o simbólica, no

consentida, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, generar un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo, o condicionar el acceso, permanencia o ejercicio de derechos, beneficios académicos o laborales.

Para efectos del presente Protocolo, el acoso sexual podrá presentarse en el ámbito laboral, educativo o institucional, incluyendo aquellos contextos en los que exista una relación de autoridad, subordinación, poder, confianza o dependencia, independientemente de la existencia de un vínculo laboral formal.

### **9.1. En el contexto laboral**

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral las interacciones que tengan trabajadores, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes o practicantes que participen en el desarrollo de actividades institucionales.

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, podrá presumirse que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluyendo espacios físicos o digitales utilizados para el cumplimiento de las funciones asignadas, tales como el trabajo en casa, el trabajo remoto o el teletrabajo.
- b. Los lugares donde se cancele la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada, donde se tome el descanso, se ingieran alimentos o se utilicen instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios dentro del contexto laboral.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada.
- d. El marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas aquellas realizadas mediante medios digitales u otras tecnologías de la información.
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. El alojamiento proporcionado por la Institución, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

## **9.2. En el contexto académico**

Se refiere a estudiantes de todos los programas académicos en cualquier nivel de formación, modalidad o lugar de desarrollo, en los siguientes escenarios:

- a. Espacios físicos del campus, los cuales hacen referencia a todas las instalaciones de la Institución ubicadas en sus sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinados para el cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar.
- b. Espacios virtuales institucionales, como el campus virtual, las redes sociales institucionales o personales, el correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.
- c. Espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas institucionales o espacios de la vida universitaria, como escenarios de 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.

## **10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO**

Para los efectos de este Protocolo, se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual y/o violencia basada en género en el contexto laboral, a quien deberán garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad, así como aquellas orientadas a su no revictimización y a la prevención de cualquier forma de retaliación.

De conformidad con lo adoptado en el presente Protocolo y con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, son derechos de las víctimas los siguientes:

- a. Expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo ocurrido, así como aportar las pruebas que considere pertinentes.
- b. Que el proceso interno se rija por el principio de confidencialidad.
- c. No ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- d. Que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.

- e. Ser tratada con respeto y que se adopten medidas orientadas a prevenir la repetición de la conducta.
- f. Que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- g. Recibir información sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la Fundación, así como sobre las entidades externas a las que puede acudir para recibir atención en salud física o mental, acompañamiento psicosocial o asesoría legal.
- h. Ser informada sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, así como sobre las consecuencias penales por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C.P.), injuria (Art. 220 C.P.) y calumnia (Art. 221 C.P.).
- i. Recibir un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- j. Dar por terminado el contrato de trabajo mediante su renuncia libre y voluntaria.
- k. Solicitar traslado de área de trabajo o de actividades que impliquen interacción con el presunto agresor, o permiso para la realización de teletrabajo o trabajo en casa cuando exista alguna condición de riesgo en las instalaciones y cuando la operación y actividades laborales así lo permitan. En caso de no ser posible la adopción de la medida solicitada, deberán evaluarse otras que salvaguarden el bienestar de la víctima.

La garantía de los derechos aquí enunciados se realizará en el marco de las competencias institucionales correspondientes. Las actuaciones de carácter disciplinario, investigativo o sancionatorio serán adelantadas exclusivamente por las instancias competentes, en particular la Dirección de Recursos Humanos y los órganos previstos en el Reglamento Interno de Trabajo, conforme al debido proceso y a la normativa vigente.

## **11. GARANTÍAS DEL PROCESO**

En el marco de la aplicación del presente protocolo, la Fundación Universitaria San Martín garantizará que todas las actuaciones se desarrollen con estricto respeto por los derechos fundamentales de las personas involucradas, bajo los siguientes principios:

**Confidencialidad:** toda la información relacionada con los casos será tratada de manera reservada, garantizando la protección de la intimidad de las personas involucradas.

Debido proceso: las actuaciones se desarrollarán conforme a los procedimientos institucionales y la normativa vigente, garantizando el derecho de defensa y contradicción.

Presunción de inocencia: toda persona será considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario en el marco del proceso correspondiente.

No revictimización: se evitará la repetición innecesaria del relato de los hechos y cualquier actuación que genere afectación adicional a la víctima.

Protección contra represalias: se adoptarán medidas para evitar cualquier forma de intimidación, hostigamiento o retaliación contra las personas que denuncien, participen o apoyen el proceso

## **CAPÍTULO III. PREVENCIÓN Y RUTA DE ATENCIÓN**

### **12. MEDIDAS Y ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXO EN EL AMBIENTE LABORAL**

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a la comunidad académica e institucional sobre la necesidad de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas, eliminando cualquier manifestación, forma o modalidad de acoso sexual, discriminación o violencia por razón de género o sexo. Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- a. Preventivas y de detección. La Institución realizará de forma periódica capacitaciones y campañas de sensibilización y difusión de este Protocolo, con el fin de prevenir y minimizar casos de acoso sexual, discriminación o maltrato relacionados con el género, el sexo y las diversas manifestaciones de la sexualidad humana. El contenido de este Protocolo y el flujograma de la ruta de atención serán divulgados a través de los canales institucionales y estarán publicados de manera visible. Se diseñarán piezas comunicativas que informen de manera clara sobre los medios para interponer quejas y los canales de contacto del Equipo Interdisciplinario de Atención de VBG-AS-D, para que toda persona que se considere víctima reciba orientación oportuna sobre sus derechos.

- b. Capacitación, sensibilización y formación. La Institución pondrá en marcha estrategias de formación en género y sexualidad humana para transformar imaginarios sociales basados en prejuicios y estereotipos. Estas capacitaciones serán obligatorias para los empleados de la Dirección de Recursos Humanos, el Comité de Convivencia Laboral, los equipos de prevención de riesgos laborales y, especialmente, para los integrantes del Equipo Interdisciplinario de Atención de VBG-AS-D. Se propiciarán espacios de formación sobre conductas sexistas, consecuencias del acoso y el alcance de esta política. El personal encargado de la atención inicial será sensibilizado bajo un enfoque de derechos de las mujeres, de las personas de la comunidad LGBTI+ y de la OSIGD para un abordaje empático y profesional desde el primer contacto.
- c. De acompañamiento y articulación de la ruta. La Institución garantiza la asistencia directa y personalizada en todas las etapas de la ruta de atención de que trata este Protocolo. El Equipo Interdisciplinario de Atención de VBG-AS-D realizará la recepción y abordaje inicial de los casos y brindará la orientación necesaria a la persona afectada.

Posteriormente, y según lo establecido en el procedimiento interno, los casos serán remitidos a la Dirección de Recursos Humanos para que, dentro de su competencia, se adelanten las acciones administrativas, disciplinarias o de gestión de talento humano que correspondan. En todo momento se velará por la confidencialidad, la celeridad del proceso y la protección de la integridad de los involucrados.

### **13. FASES DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA CASOS VBG-AS-D**

El proceso de atención integral en la Fundación se estructura a través de fases estratégicas que garantizan la recepción, análisis, orientación, acompañamiento y seguimiento de los casos. Estas fases constituyen el marco de actuación institucional y tienen un carácter orientador, preventivo y de acompañamiento; en ningún caso reemplazan las actuaciones investigativas o sancionatorias que corresponden a las instancias competentes:

#### **13.1. Detección o identificación**

Comprende el reconocimiento oportuno de señales de alerta, comportamientos o manifestaciones de riesgo. Puede activarse por manifestación directa de la presunta víctima, reporte de terceros o identificación institucional de oficio.

### **13.2. Recepción del caso**

Es el registro inicial a través de los canales oficiales. Aquí se garantiza la confidencialidad absoluta y se brinda a la persona información clara sobre el alcance de este Protocolo y sus opciones inmediatas.

### **13.3. Análisis inicial**

El Equipo Interdisciplinario VBG-AS-D realiza una valoración técnica para identificar riesgos de integridad física o emocional. Se determina la pertinencia de activar medidas de protección urgente y se orienta sobre las rutas internas o externas.

### **13.4. Atención y acompañamiento**

Es el núcleo de la respuesta humana. Se brinda orientación psicosocial, jurídica y académica. El objetivo es la contención emocional y el fortalecimiento de la víctima para que tome decisiones informadas sobre su proceso.

### **13.5. Remisión a dependencias y entidades competentes**

Según se trata de un estudiante, un profesor o un empleado administrativo, el caso se traslada a la Dirección de Recursos Humanos, a comités disciplinarios o autoridades externas (Fiscalía, Ministerio del Trabajo). Se requiere autorización de la víctima, salvo en casos de menores de edad o de riesgo inminente de vida.

### **13.6. Seguimiento**

No basta con remitir; el Equipo verifica la efectividad de las medidas de protección, la continuidad de la atención y la ausencia de nuevas retaliaciones o riesgos (control de no revictimización).

### **13.7. Cierre**

El proceso administrativo de la ruta finaliza cuando cesa el riesgo, se completa la remisión a la instancia sancionatoria o la víctima decide voluntariamente no continuar, dejando siempre la puerta abierta para el futuro.

## **14. RUTA INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y LAS CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN (VBG-AS-D)**

La ruta de atención constituye el conjunto de lineamientos, procedimientos y acciones que orientan la respuesta institucional frente a situaciones que puedan configurar violencias basadas en género, acoso sexual o discriminación, en el marco de las relaciones académicas, laborales o contractuales de la Fundación.

Su propósito es garantizar una atención oportuna, confidencial y centrada en la persona, mediante el acompañamiento psicosocial, la orientación jurídica y la adopción de medidas institucionales orientadas a la protección de derechos y la mitigación del riesgo.

### **14.1. Naturaleza del procedimiento**

La activación de esta ruta no constituye en sí misma el inicio de actuaciones investigativas ni disciplinarias, sino un mecanismo de protección. Por lo anterior, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D cumple funciones de acompañamiento y articulación, sin que ello implique el ejercicio de competencias sancionatorias, las cuales corresponden exclusivamente a las instancias disciplinarias formalmente establecidas.

### **14.2. Gobernanza, gestión administrativa y reporte de ley**

El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D se constituye como el órgano de gobernanza y máxima autoridad operativa del presente protocolo. Está integrado por un grupo de profesionales en las disciplinas de medicina, derecho y psicología, quienes son designados directamente por el Rector para garantizar la autonomía, imparcialidad y rigor técnico en cada actuación.

Como garante institucional, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D es el único facultado para la activación formal de la ruta de atención. En casos donde se identifique un riesgo inminente, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D activará de manera inmediata el Protocolo de Seguridad Institucional, el cual permite adoptar medidas administrativas de protección y distanciamiento sin que medie una denuncia formal, priorizando la integridad física y emocional de la persona bajo el Deber de Cuidado.

Asimismo, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D es el responsable de la custodia del archivo confidencial y del cumplimiento de las obligaciones de reporte externo. En observancia de la Ley 2365 de 2024, la información será consolidada en el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género - SIVIGE dentro de los últimos diez días de cada semestre. También publicará periódicamente estadísticas anónimas para informar a la comunidad sobre el impacto y efectividad de la gestión realizada.

### **14.3. Momentos de la Ruta de Atención**

#### **➤ Momento 1. Canales de recepción de información**

La información relacionada con presuntas conductas de violencias basadas en género, discriminación o acoso sexual podrá ser recibida directamente por el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D o a través de la Dirección de Bienestar Institucional. Cuando la información sea conocida inicialmente por la Dirección de Bienestar Institucional u otra dependencia, esta realizará la remisión inmediata al Equipo interdisciplinario de atención VBG-AS-D para su valoración técnica y eventual activación de la ruta institucional.

Cualquier integrante de la comunidad institucional que se considere afectado, o tenga conocimiento de presuntas conductas de violencias o discriminaciones basadas en género, podrá informar los hechos al Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D a través del correo electrónico institucional [equipo.vydbg@sanmartin.edu.co](mailto:equipo.vydbg@sanmartin.edu.co) o presencialmente en las oficinas de la Dirección de Bienestar Institucional en cualquiera de las sedes o lugares de desarrollo.

En el evento en que la información sea recibida por un jefe inmediato, o por la Dirección de Recursos Humanos, ésta deberá ser remitida de manera inmediata al Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D, a solicitud de la presunta víctima y así garantizar en todo momento su derecho a la intimidad, confidencialidad y reserva.

En caso de situaciones de emergencia, el primer respondiente podrá activar mecanismos de atención tales como área protegida, línea 123, línea púrpura u otros que propendan por la protección inmediata de la vida e integridad de la persona, cuando la urgencia de la situación no permita notificar previamente al Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D. En todo caso, dicho equipo deberá ser informado posteriormente sobre la situación presentada.

➤ **Momento 2. Reporte de casos, atención inicial y remisión obligatoria (Ley 2365 de 2024)**

Con el fin de facilitar la valoración inicial del caso y la activación de la atención institucional, la persona afectada o un tercero que tenga conocimiento de los hechos podrá suministrar, de manera verbal o escrita, la información básica (Relato, circunstancias de tiempo, modo, lugar e identificación).

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, para los casos que involucren presunto Acoso Sexual (AS), la Dirección de Bienestar Institucional procederá de la siguiente manera:

- ✓ Activación de definiciones laborales: se identificará si la relación de las personas involucradas se enmarca en el "mundo del trabajo" (incluyendo profesores, empleados administrativos, contratistas, pasantes o practicantes), con las protecciones extendidas de la ley.
- ✓ Remisión obligatoria externa: si la valoración inicial sugiere una conducta de acoso sexual, se formalizará el reporte ante el Ministerio del Trabajo (en ámbitos laborales) o la Fiscalía General de la Nación, en virtud del deber de información y corresponsalía legal.
- ✓ Medidas de protección inmediata: se tramitarán ante la autoridad competente las medidas administrativas de distanciamiento o protección física necesarias para garantizar la integridad de la víctima, sin que medie aún un fallo disciplinario.
- ✓ Garantía de no represalias: se informará al reportante y a los testigos sobre el fuero de estabilidad y la prohibición de cualquier forma de despido, sanción o discriminación motivada por la queja.

La presentación de esta información no implica la apertura automática de actuaciones disciplinarias internas, pero sí activa el deber de protección institucional.

No será requisito aportar pruebas para acceder a la atención institucional, orientación o medidas de protección. En casos de Acoso Sexual, el reporte a entidades externas es una obligación legal de la Institución para evitar sanciones por omisión

➤ **Momento 3. Atención especializada**

El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D brindará un espacio de escucha activa orientado a la comprensión inicial de la situación reportada, garantizando:

- ✓ Identificar posibles condiciones de vulnerabilidad y aplicación de enfoques diferenciales, incluyendo aspectos como: pertenencia étnica (comunidades indígenas, afrodescendientes o raizales), situación de discapacidad, condición de persona migrante, condición de víctima del conflicto armado y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD-LGBTIQ+). Esta valoración permitirá adaptar las medidas de protección, el lenguaje y las estrategias de atención a las necesidades específicas de la persona, garantizando una respuesta con pertinencia cultural y libre de prejuicios.
- ✓ Acompañar inicialmente con enfoque de derechos humanos y bajo la premisa de “no causar daño”, asegurando un entorno de escucha protegida, libre de juicios y priorizando la estabilidad emocional de la persona.
- ✓ Orientar sobre los derechos de la persona afectada en el marco del presente protocolo.
- ✓ Informar sobre las alternativas de atención institucional y externas disponibles, según la naturaleza de la situación reportada.
- ✓ Aplicar el principio de no revictimización al eliminar barreras administrativas y evitar que la persona deba repetir su relato de manera innecesaria.

Como resultado de la valoración inicial del riesgo y de las condiciones de vulnerabilidad con enfoque diferencial, se procederá a la activación de la ruta de atención correspondiente, de acuerdo con el nivel de riesgo identificado. Estas rutas contemplan la adopción de medidas de protección inmediata y de ajustes razonables, entendidos como acciones administrativas de carácter preventivo y de obligatorio cumplimiento, orientadas a cesar la situación de violencia, prevenir la revictimización y garantizar la permanencia segura de la persona afectada en la Institución.

a. Medidas en la Ruta Prioritaria (respuesta < 24 horas)

Cuando la valoración del caso indique un riesgo alto o inminente, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D solicitará de manera inmediata la adopción de las siguientes medidas:

- ✓ Distanciamiento físico radical: prohibición de acercamiento del presunto agresor a los espacios habituales de la persona afectada (salones de clase, oficinas, cafeterías u otros espacios institucionales).
- ✓ Flexibilidad de modalidad: autorización de trabajo remoto para colaboradores o acceso temporal a modalidad virtual para estudiantes, con el fin de evitar la coincidencia física en las instalaciones institucionales.
- ✓ Acompañamiento de seguridad: disposición de personal de seguridad institucional para el ingreso y salida de las instalaciones cuando resulte estrictamente necesario el desplazamiento de la persona afectada dentro del campus.
- ✓ Activación de red externa: remisión inmediata a servicios de urgencias médicas para valoración física o aplicación de protocolos de atención postexposición, así como articulación con la Fiscalía General de la Nación u otras autoridades competentes para la gestión de medidas de protección externas.

b. Medidas en la ruta estándar

Estas medidas tienen como propósito estabilizar el entorno institucional de la persona afectada y mitigar posibles impactos en su trayectoria académica o laboral:

- ✓ Cambios de grupo o jornada: reubicación en secciones académicas, horarios o turnos laborales diferentes a los del presunto agresor.
- ✓ Exención o flexibilización temporal de actividades: ampliación o reprogramación de plazos de entrega, evaluaciones u otras actividades académicas o laborales cuando la situación emocional de la persona afectada, derivada del hecho de violencia, afecte su desempeño.
- ✓ Mediación de la comunicación: prohibición de contacto directo entre las partes involucradas a través de medios institucionales o personales (correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales u otros canales).

- ✓ Acompañamiento psicosocial y orientación jurídica continua: realización de sesiones de seguimiento orientadas al acompañamiento psicosocial y a la orientación sobre los derechos y mecanismos legales disponibles.

Las medidas de protección no constituyen una sanción anticipada para la persona investigada; su finalidad es garantizar la seguridad, integridad y bienestar de la persona afectada mientras se llevan a cabo los procedimientos institucionales correspondientes.

#### ➤ **Momento 4. Consentimiento informado – Protocolo de seguridad**

Para la activación formal de la ruta de atención, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D deberá solicitar el consentimiento expreso de la presunta víctima. Este procedimiento se rige bajo los siguientes parámetros:

- ✓ Respeto a la autonomía: se garantiza la voluntad de la persona para decidir sobre las alternativas de apoyo y las acciones de denuncia.
- ✓ Formalización: el consentimiento debe quedar debidamente documentado.

Se informará que las medidas de protección tienen carácter preventivo y no constituyen sanción disciplinaria.

Si la presunta víctima decide no otorgar su consentimiento para la activación de la ruta integral o disciplinaria, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D activará de oficio el Protocolo de Seguridad. Este consiste en medidas administrativas de protección inmediata (gestión de distancias físicas, cambios de horarios o entornos virtuales) y la entrega de la red de apoyo externa, en virtud del deber de cuidado y la mitigación de riesgos sin vulnerar la autonomía de la persona.

Como excepción legal se prescindirá del consentimiento únicamente en casos de riesgo inminente para la vida o cuando la presunta víctima sea menor de dieciocho años.

#### ➤ **Momento 5. Notificaciones y reporte legal**

En situaciones excepcionales donde se identifique un riesgo inminente, y en coherencia con su naturaleza no sancionatoria, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D procederá a realizar las notificaciones necesarias para garantizar la integridad de las personas:

- ✓ Protección de menores: si la presunta víctima es menor de dieciocho años, la Institución tiene la obligación legal de notificar de manera inmediata a sus representantes legales y a las autoridades competentes (ICBF, Policía de Infancia y Adolescencia). Esta acción se fundamenta en el interés superior del menor y no constituye el inicio de un juicio de responsabilidad por parte del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D.
- ✓ Gestión de riesgo vital: en casos donde la vida o la integridad física corra peligro inminente, se activará la notificación a las autoridades externas (Línea 123, Policía o Centros de Salud). El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D actúa como un puente de emergencia al delegar la protección física en las autoridades de seguridad del Estado.
- ✓ Debida diligencia y reserva: el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D dejará constancia de las notificaciones realizadas en el expediente confidencial. Se enfatiza que este traslado de información tiene como único fin la protección y no la investigación, asegurando que se realice bajo estrictos criterios de reserva para evitar la revictimización.

➤ **Momento 6. Activación de la atención integral y medidas de protección**

Una vez otorgado el consentimiento, el trámite de la queja y la activación de apoyos estará a cargo del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D. Este trámite se desarrollará bajo los principios de confidencialidad e imparcialidad, bajo la ley 2365 de 2024 y la reglamentación interna de la Institución.

**6.1. Alcance, competencia y garantías**

- Autonomía y elección del trámite: la persona afectada podrá optar por el acompañamiento del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D o interponer la queja directamente ante la Dirección de Recursos Humanos u otros responsables disciplinarios. La activación de la ruta de acompañamiento es independiente del proceso sancionatorio.
- Gestión en casos de acoso sexual (Ley 2365 de 2024): cuando la conducta denunciada sea acoso sexual en el ámbito laboral o académico, el equipo asegurará que el trámite cumpla con los plazos de ley y la protección especial contra la revictimización.
- Conflicto de intereses: si la queja se dirige contra un integrante del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D o un directivo, el caso será asumido

directamente por la instancia superior jerárquica o por la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda.

- **Articulación externa:** la víctima conserva el derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación. En casos de acoso sexual laboral, se informará sobre la posibilidad de acudir al Ministerio del Trabajo para el seguimiento administrativo pertinente.

## **6.2. Documentación y protección contra la retractación**

El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS- D deberá identificar y documentar en el expediente confidencial aquellos factores que puedan presionar a la presunta víctima a retractarse de su declaración inicial, tales como:

- **Relaciones de subordinación:** cuando el presunto agresor tiene poder jerárquico sobre la víctima (jefe/empleado o docente/estudiante).
- **Amenazas o represalias:** temor manifestado por la persona a perder su empleo, afectar su récord académico o sufrir cualquier tipo de consecuencia negativa.
- **Vulnerabilidad específica:** situaciones personales que aumenten el miedo a continuar con el proceso.

## **6.3. Componentes de la atención integral**

En este momento se activan de manera inmediata los siguientes apoyos, diseñados bajo un enfoque de justicia restaurativa y protección de derechos:

- a. Acompañamiento psicosocial:** se fundamenta en la atención primaria orientada a garantizar un acceso digno a la justicia y la humanización del abordaje de la situación traumática:
  - **Primeros auxilios psicológicos:** intervención inmediata para la estabilización emocional de la persona afectada al momento de activar la ruta.
  - **Seguimiento Institucional:** espacios de escucha y orientación socioemocional a cargo de profesionales de la Dirección de Bienestar Institucional dirigidos a fortalecer la resiliencia y la adaptación de la persona a su entorno tras el evento.

- Remisión y corresponsabilidad: en el ámbito laboral se informará a la persona sobre su derecho a recibir apoyo psicológico especializado a través de su Administradora de Riesgos Laborales - ARL, como parte de la atención del riesgo psicosocial. En el ámbito académico se activará el enlace con las unidades de apoyo al estudiante para garantizar un soporte continuo que asegure su bienestar integral y la permanencia en su proceso formativo. Las medidas académicas se desarrollan en el literal d.

## b. Acompañamiento médico y acceso a la salud

A través del servicio médico de la Dirección de Bienestar Institucional se brindará un acompañamiento inicial en salud a las personas que reporten o manifiesten haber sido víctimas de violencias basadas en género o acoso sexual en la Institución. Dado que la Institución no es una Institución Prestadora de Servicios de Salud - IPS, este acompañamiento tiene un carácter orientador, de valoración inicial y de activación de la ruta de atención en salud, en articulación con el Sistema General de Seguridad Social en Salud. El acompañamiento médico podrá incluir:

- Valoración médica inicial: diligenciamiento de historia clínica orientada al motivo de consulta y, cuando sea pertinente y con consentimiento de la persona, examen físico general, con el fin de identificar posibles afectaciones en la salud y determinar la necesidad de atención médica inmediata.
- Orientación en salud: información sobre los derechos en salud de las víctimas de violencia, así como sobre la ruta de atención en el sistema de salud, enfatizando la importancia de la atención médica oportuna en casos de violencia sexual reciente para el acceso a medidas preventivas como anticoncepción de emergencia, profilaxis post exposición al VIH (terapia antirretroviral) y otras intervenciones contempladas en la normativa nacional.
- Activación de la ruta de atención en salud: direccionamiento o remisión a la EPS o a servicios de urgencias, según corresponda, para garantizar la atención integral por medicina, psicología, trabajo social y el acceso a las intervenciones clínicas requeridas.
- Orientación en derechos sexuales y reproductivos: cuando sea requerido, se brindará información sobre derechos sexuales y reproductivos, incluyendo la ruta para la Interrupción Voluntaria del Embarazo - IVE conforme a la normativa colombiana vigente y lo establecido por la Sentencia C-055 de 2022 de la Corte Constitucional, que despenaliza el aborto hasta la semana 24 de gestación.

Este acompañamiento no sustituye la atención médica integral que debe ser prestada por las EPS, sino que busca facilitar el acceso oportuno a los servicios de salud y brindar orientación inicial dentro del entorno universitario.

La Institución acoge el Modelo y Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social y respaldado por la Sentencia C-754 de 2015 de la Corte Constitucional, el cual establece la obligatoriedad de garantizar la atención integral, oportuna y gratuita a las víctimas de violencia sexual dentro del sistema de salud.

Este acompañamiento no sustituye la atención médica integral que debe ser prestada por las EPS, sino que busca facilitar el acceso oportuno a los servicios de salud y brindar orientación inicial dentro del entorno universitario.

#### c. Acompañamiento jurídico y acceso a la justicia

La orientación jurídica se brindará gratuitamente a través de un delegado jurídico del Equipo interdisciplinario de Atención VBG-AS-D, bajo los lineamientos del Decreto 4799 de 2011 y las Leyes 1257 de 2008 y 2365 de 2024:

- Alcance de la orientación: explicación sobre las implicaciones del caso, las acciones legales disponibles (penales o administrativas) y las entidades donde podrá hacer valer sus derechos (Fiscalía General de la Nación, Comisarías de Familia o Jueces).
- Representación legal: se orientará a la víctima para que acceda al Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo y que cuente con representación legal gratuita en el proceso penal.

#### d. Acompañamiento académico

Dirigido exclusivamente a los estudiantes, este componente busca mitigar el impacto de la situación en el rendimiento y la permanencia académica. Un delegado del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS- D, de común acuerdo con la Decanatura de la Facultad correspondiente y con el visto bueno de la persona afectada gestionará medidas de alivio, tales como:

- Flexibilidad en evaluaciones: concertación de nuevas fechas para exámenes, entregas de trabajos o actividades académicas afectadas por la situación o por la asistencia a diligencias legales/médicas.

- Ajustes en la asistencia: gestión de excusas justificadas y alternativas pedagógicas en caso de que el estudiante requiera ausentarse temporalmente para garantizar su seguridad o salud.
- Análisis de continuidad: orientación sobre trámites de reserva de cupo, cancelación extemporánea de asignaturas o cambios de grupo u horario, para evitar la posible deserción y sin que estas medidas representen un perjuicio académico para la víctima.
- Entorno seguro: coordinación de medidas preventivas en las instalaciones de la Institución o en aulas virtuales para evitar el contacto académico directo con la persona denunciada, en articulación con la Facultad.

#### **6.4. Principios y buenas prácticas en la atención**

Para garantizar una atención integral y humanizada, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS- D observará con carácter obligatorio los siguientes lineamientos:

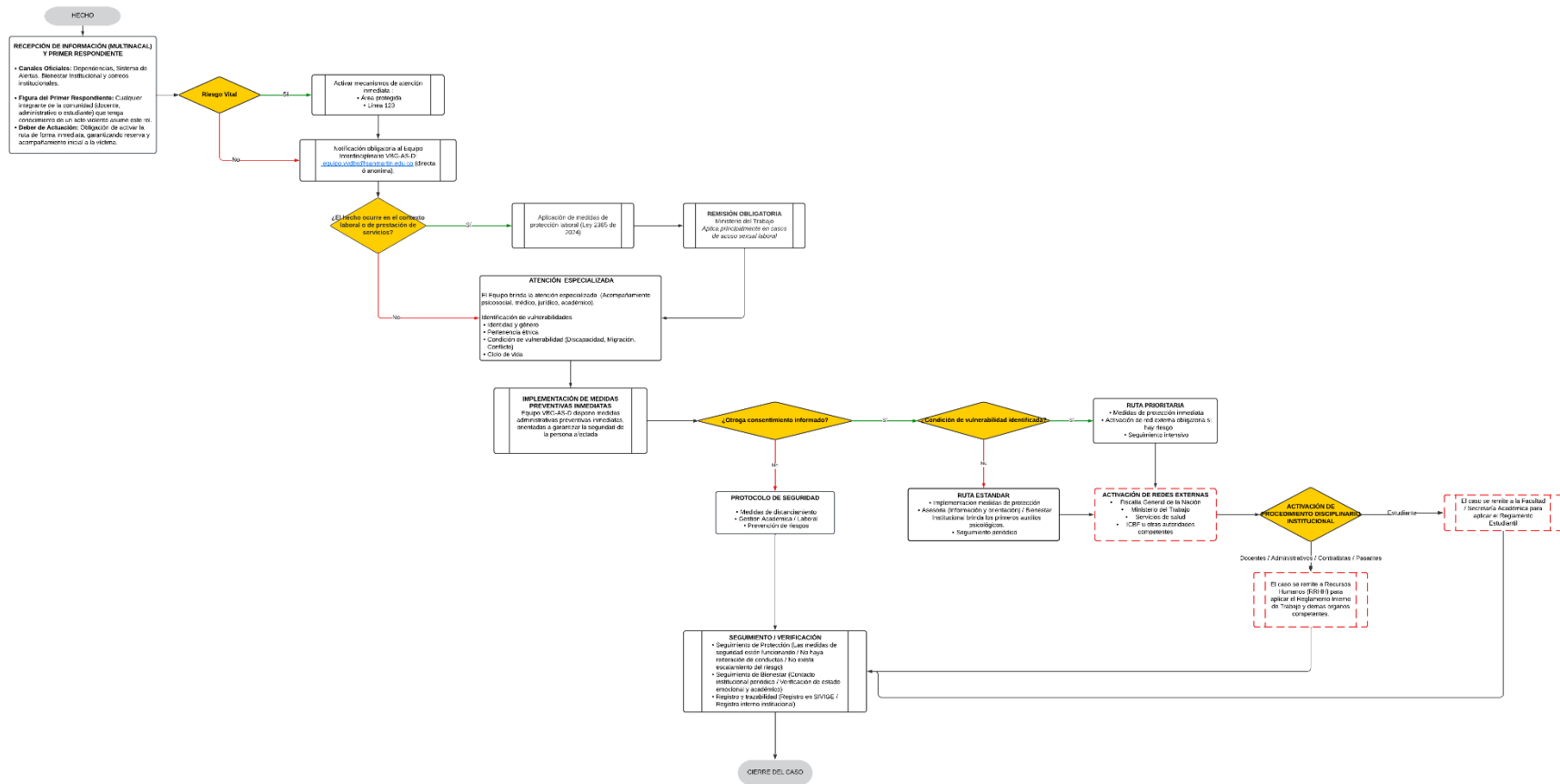
- Dignidad y respeto: brindar un trato solidario y empático, con un enfoque diferencial que respete la identidad de género (especialmente en personas transgénero), la diversidad étnica y las condiciones de discapacidad.
- No revictimización: se prohíbe taxativamente cuestionar a la víctima por el tiempo transcurrido para reportar, minimizar su relato, realizar indagaciones impertinentes sobre su vida privada o presionar para que realice u omite acciones contra su voluntad.
- Autonomía y no confrontación: se respetará siempre la voluntad de la persona afectada. en ningún caso y en ninguna circunstancia se obligará a la víctima a confrontarse con el presunto agresor como parte de la ruta de atención.
- Garantías del proceso y cero barreras: no se exigirán pruebas como requisito para recibir la queja o activar los acompañamientos. la atención debe realizarse en espacios privados, sin interrupciones y garantizando el tiempo necesario para una escucha activa y respetuosa.

#### **6.5. Representación gráfica de la ruta de atención**

El esquema a continuación muestra la ruta de atención, el flujo de decisiones y las acciones estratégicas que el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D debe

orientar desde la recepción del reporte hasta el cierre del caso. Este esquema integra la atención especializada con enfoque diferencial, garantizando que la atención sea ágil, humanizada y coherente con el deber de protección de la vida, la integridad y los derechos de la persona afectada, independientemente de la activación de trámites disciplinarios.

## PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, INCLUYENDO EL ACOSO SEXUAL Y LAS CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN (VBG-AS-D).



Fuente: Dirección de Bienestar Institucional

➤ **Momento 7. Direccionamiento, remisión y medidas restaurativas**

Con base en el análisis preliminar realizado, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D orientará y remitirá el caso a las instancias internas o externas competentes para la atención en salud, protección administrativa o acceso a la justicia.

Cuando los hechos reportados puedan constituir una falta disciplinaria según los reglamentos institucionales, o se enmarquen en presuntas conductas de acoso sexual laboral (Ley 2365 de 2024), el caso será puesto en conocimiento de la Oficina de Talento Humano o la instancia disciplinaria correspondiente. Lo anterior se realizará para que se adelanten los procedimientos sancionatorios pertinentes, sin perjuicio del acompañamiento continuo que brinda esta ruta.

De manera simultánea, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D promoverá la puesta en marcha de medidas orientadas a mitigar el impacto de la situación y favorecer el restablecimiento de condiciones adecuadas para la víctima, tales como:

- ✓ Acompañamiento psicosocial continuo: apoyo emocional durante todo el proceso.
- ✓ Orientación jurídica: asesoría sobre derechos y acciones legales
- ✓ Ajustes académicos o laborales razonables: cambios de turno, de grupo, o flexibilidad horaria para garantizar la seguridad y el bienestar de la persona.
- ✓ Seguimiento Institucional: verificación periódica del estado de la víctima
- ✓ Acciones de no repetición: medidas pedagógicas o administrativas para evitar nuevos incidentes.

Estas medidas tienen carácter preventivo y restaurativo; no implican prejuicio ni sustituyen los procedimientos disciplinarios o judiciales que resulten procedentes.

➤ **Momento 8. Reportes obligatorios**

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y en aras de la transparencia institucional, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D realizará los siguientes reportes

para garantizar bajo toda circunstancia el anonimato y la protección de datos personales de las víctimas.

### **8.1. Publicación semestral a la comunidad**

Se informará periódicamente a la comunidad académica e institucional a través de los canales oficiales (página web, boletines o correos masivos) sobre la estadística general del número de quejas recibidas por violencias basadas en género, acoso sexual y discriminación y el estado de avance de los procesos y el tipo de sanciones impuestas. Esta publicación tiene un fin preventivo y de rendición de cuentas. Se prohíbe revelar nombres, cargos específicos o detalles que permitan identificar a las personas involucradas.

### **8.2. Reporte al SIVIGE**

Este reporte constituye una obligación legal para el monitoreo del acoso sexual y otras violencias de género. El delegado de la Dirección Jurídica en el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D será el responsable del cargue de la información en el SIVIGE según la periodicidad definida. Se reportarán los datos requeridos por la plataforma de tal manera que la información sea veraz y sirva para la política pública nacional de prevención.

## **➤ Momento 9. Seguimiento**

### **9.1. Seguimiento interno (gestión académica y bienestar)**

- ✓ Verificación de ajustes y medidas de protección: el Equipo interdisciplinario de Atención VBG-AS-D consultará si las medidas académicas o laborales concertadas (cambios de horario, supletorios, flexibilidad en entregas o cambios de grupo) se han cumplido efectivamente por parte de las facultades o dependencias.
- ✓ Adherencia al plan de apoyo: se verificará la asistencia y pertinencia de los espacios de apoyo psicológico y orientación. en caso de que la persona afectada presente dificultades para acceder a ellos, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D gestionará los ajustes necesarios en la modalidad o tiempos de atención para facilitar su bienestar.

- ✓ Evaluación del entorno: se realizará una consulta periódica con la persona afectada para asegurar que las situaciones de hostigamiento o discriminación han cesado y que no se están presentando señales de retaliación en su entorno inmediato.

## 9.2. Monitoreo de remisiones externas (salud y justicia)

El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D verificará el acceso efectivo a los servicios externos y actuará como facilitador ante posibles barreras institucionales.

- Confirmación de atención efectiva: el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D contactará a la persona – con respeto de su ritmo y bajo un entorno seguro - para verificar si logró acceder a la atención médica requerida o si pudo interponer la denuncia ante las autoridades. Se dejará constancia técnica del estado del trámite en la ficha de seguimiento institucional.
- Identificación y gestión de barreras de acceso: si la persona reporta obstáculos en entidades externas (por ejemplo, negativa a recibir la denuncia, exigencia de pruebas inconducentes o negación de servicios de salud de emergencia), el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D procederá así:
  - ✓ Acción jurídica e institucional: el delegado de la Dirección Jurídica redactará un oficio de remisión o insistencia dirigido a la entidad externa con la obligación legal de atención prioritaria y debida diligencia según la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024.
  - ✓ Reorientación de la ruta: ante el fallo de una entidad, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D orientará a la víctima hacia los organismos de control (Personería, Defensoría del Pueblo o Procuraduría General de la Nación) para interponer las quejas correspondientes por barreras de acceso.
- Seguimiento al proceso legal: se orientará a la víctima sobre la importancia de conservar el número de radicado en el Sistema Penal Oral Acusatorio - SPOA. Con el consentimiento de la víctima, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D podrá hacer seguimiento al estado del proceso para aportar la información que las autoridades competentes requieran de la fundación.

### **9.3. Control de no revictimización y cuidado de la dignidad**

El Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D actuará como garante para que la ruta de atención no se convierta en una fuente de tensión adicional para la persona afectada, mediante los siguientes controles:

- Principio de relato único: el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D centralizará la información del caso para evitar que la víctima deba repetir su historia ante diferentes dependencias de la Institución. Se priorizará el uso del informe inicial para todas las gestiones administrativas internas bajo la ley de Protección de Datos.
  
- Evaluación del entorno social y académico: el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D no se limitará a la atención individual, sino que monitoreará el clima de convivencia alrededor del caso para prevenir la violencia comunitaria. Esto incluye:
  - ✓ Detección de "juicios paralelos": vigilancia activa ante rumores, estigmatización o señalamientos en contra de la víctima por parte de otros estudiantes, profesores o empleados administrativos.
  
  - ✓ Identificación de aislamiento: observar si la persona es excluida de actividades académicas, grupos de trabajo o reuniones laborales como consecuencia de haber reportado la situación.
  
  - ✓ Monitoreo de espacios digitales: ante reportes de acoso o revictimización en redes sociales o grupos de mensajería de la comunidad institucional, informar a la Dirección de Bienestar Institucional para activar campañas de sensibilización o procesos disciplinarios.
  
  - ✓ Acción correctiva: si se identifica un entorno hostil, el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D está facultado para solicitar a la decanatura o jefatura correspondiente la intervención inmediata para restaurar el espacio seguro y realizar las sensibilizaciones necesarias.
  
  - ✓ Protección de la privacidad y confidencialidad: se asegurará que el manejo de la información en todas las fases de seguimiento sea estrictamente confidencial, bajo los estándares de la ley 1581 de 2012 y así evitar filtraciones que produzcan estigmatización.

- ✓ Respeto a la autonomía: el seguimiento respetará los tiempos y decisiones de la persona afectada. no se ejercerá presión para avanzar en etapas (como la denuncia legal) si ella manifiesta no estar preparada, siempre que no exista un riesgo vital inminente.

➤ **Momento 10. Cierre del caso y archivo confidencial**

Se dará por finalizada la intervención del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D y se procederá al cierre administrativo del expediente bajo los siguientes supuestos:

**10.1. Cumplimiento de objetivos:** cuando se hayan agotado las medidas de acompañamiento interno (psicosocial, académico y administrativo) y se verifique que el riesgo ha sido mitigado o cesado.

**10.2. Desistimiento o autonomía de la víctima:** cuando la persona afectada decida voluntariamente no continuar con el proceso.

El cierre no procederá en casos de menores de 18 años, violencia sexual o situaciones donde la ley obligue a denunciar de oficio.

Cuando la persona afectada desista se dejará constancia escrita de que la persona fue informada de sus derechos y decidió no continuar y que se reserva la posibilidad de reactivarlo en el futuro.

**10.3. Desvinculación de las partes:** cuando las personas involucradas dejen de tener vínculo vigente con la Fundación (graduación, retiro, terminación de contrato), salvo requerimiento de autoridades externas.

**10.4. Constancia de cierre y custodia:** todo cierre debe formalizarse en el acta de sesión del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D. El expediente pasará al archivo confidencial bajo custodia de la Secretaría Técnica del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D; se garantizará la reserva legal y el cumplimiento de la ley de Protección de Datos y la ley de Habeas Data.

## **CAPÍTULO IV. GESTIÓN Y MEJORA CONTÍNUA**

### **15. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL**

Se establece un sistema dinámico de seguimiento y mejora continua que permite ajustar las estrategias de prevención y atención a las necesidades reales y cambiantes de la comunidad institucional.

#### **15.1. Evaluación y mejora continua**

La Institución realizará una revisión anual del impacto y pertinencia de este Protocolo que integrará los siguientes insumos:

- Voces de la comunidad: análisis de las tendencias identificadas en las encuestas de percepción sobre seguridad, convivencia y clima universitario.
- Lecciones aprendidas: ajustes procedimentales derivados de la experiencia técnica del Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D tras la gestión y cierre de los casos atendidos.
- Actualización normativa y jurisprudencial: incorporación inmediata de nuevos lineamientos legales, sentencias de las altas cortes o estándares internacionales que fortalezcan el marco de protección.

#### **15.2. Sistema de indicadores**

La efectividad de la gestión institucional se evaluará a través de la batería de indicadores de cumplimiento que se describe en el Capítulo 16. Este sistema permite monitorear desde el alcance de las acciones preventivas hasta el grado de satisfacción y efectividad percibida por quienes han activado la ruta de atención integral.

### **16. MATRIZ DE INDICADORES DE GESTIÓN E IMPACTO**

La Institución adopta una batería de indicadores orientada a evaluar la puesta en marcha y efectividad del presente Protocolo. En una primera fase, se prioriza la medición de indicadores de gestión y de resultado, mientras que los indicadores de impacto se pondrán en marcha de manera progresiva, en función del fortalecimiento

de los mecanismos institucionales de registro, seguimiento y análisis de la información.

Para asegurar la operatividad del Protocolo, se da prioridad a un conjunto de indicadores que permiten realizar un monitoreo técnico, sistemático y acorde con las capacidades actuales de la Institución para la toma de decisiones y la mejora continua de las acciones de prevención y atención. A continuación se relacionan los indicadores por dimensión.

**a. Dimensión discriminación**

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Resultado) Porcentaje de la comunidad universitaria que reporta haber experimentado discriminación (vía encuesta).
Simple	(Gestión) Número de reportes de discriminación, exclusión o tratos diferenciados atendidos por el equipo.
Simple	(Gestión) Existencia, accesibilidad y efectividad de normativas institucionales para prevenir la discriminación.
Complejo	(Impacto) Percepción de seguridad en el campus universitario.
Complejo	(Impacto) Satisfacción de las presuntas víctimas con el proceso de denuncia.

**b. Dimensión caracterización**

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Gestión) Cantidad de personal capacitado en atención y prevención de VBG.
Simple	(Gestión) Número total de casos de VBG registrados en la IES, desagregados por tipo de violencia.
Simple	(Gestión) Distribución de casos de VBG por género, edad, nivel académico y rol en la comunidad.
Simple	(Gestión) Distribución por género del personal docente y administrativo por nivel jerárquico.
Simple	(Gestión) Número de casos de VBG identificados en contextos virtuales y presenciales.

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Gestión) Número de reportes anónimos recibidos y gestionados.
Simple	(Resultado) Porcentaje de mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones.
Simple	(Gestión) Porcentaje del presupuesto institucional destinado a programas y acciones contra la VBG.
Simple	(Resultado) Tasa de cobertura en matrícula entre hombres y mujeres por género y área del conocimiento.
Complejo	(Resultado) Percepción de la comunidad universitaria sobre la equidad de género.

### c. Dimensión prevención

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Gestión) Número de campañas de sensibilización realizadas anualmente.
Simple	(Gestión) Cobertura de programas de sensibilización y capacitación.
Simple	(Gestión) Conocimientos adquiridos en los procesos de formación sobre prevención.
Simple	(Gestión) Disponibilidad de canales de denuncia accesibles y confidenciales.
Simple	(Gestión) Existencia de políticas institucionales de no tolerancia hacia la violencia de género.
Simple	(Resultado) Porcentaje de la comunidad universitaria capacitada en prevención.
Simple	(Resultado) Nivel de conocimiento sobre tipos y manifestaciones de VBG.
Complejo	(Resultado) Percepción del ambiente en cuanto a seguridad y respeto hacia la diversidad de género.
Complejo	(Resultado) Tasa de participación en programas de formación sobre género y VBG.

**d. Dimensión detección**

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Gestión) Número de capacitaciones anuales impartidas al personal sobre el manejo de casos de VBG.
Simple	(Gestión) Tiempo promedio de respuesta ante denuncias de VBG.
Simple	(Gestión) Porcentaje de personal docente y administrativo capacitado en identificación y manejo de casos.
Simple	(Gestión) Número de canales de denuncia disponibles y activos.
Simple	(Resultado) Porcentaje de la comunidad académica que conoce los canales de denuncia.
Simple	(Resultado) Porcentaje de la comunidad académica con conocimiento sobre los protocolos de denuncia.
Complejo	(Resultado) Porcentaje de denuncias de VBG resueltas por la institución.
Complejo	(Impacto) Nivel de confianza en los mecanismos institucionales de denuncia.
Complejo	(Impacto) Percepción de seguridad en el campus universitario.
Complejo	(Impacto) Satisfacción de las presuntas víctimas con el proceso de denuncia.

**e. Dimensión atención**

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Gestión) Nivel de articulación interinstitucional (convenios externos) para la atención de casos.
Simple	(Gestión) Disponibilidad de personal especializado (psicología/derecho) en atención a víctimas.
Simple	(Gestión) Número de denuncias atendidas con enfoque diferencial (género, etnia, discapacidad).
Simple	(Gestión) Número y tipo de medidas de protección institucionales otorgadas.
Simple	(Gestión) Tiempo promedio de respuesta desde la denuncia hasta la primera medida de atención.
Simple	(Resultado) Porcentaje de víctimas que completan todas las etapas del proceso de atención.

Tipo	Indicador prioritario
Simple	(Resultado) Cobertura de los servicios de apoyo en las distintas sedes de la Institución.
Complejo	(Gestión) Evaluación técnica de la confidencialidad y seguridad en el manejo de la información.
Complejo	(Resultado) Índice de satisfacción de las víctimas con la atención y el acompañamiento recibido.
Complejo	(Resultado) Tasa de resolución y cierre administrativo de casos de VBG en la Institución.
Complejo	(Resultado) Percepción de las víctimas sobre la efectividad y sensibilidad de los protocolos aplicados.
Complejo	(Impacto) Efectividad de las rutas de atención en la mitigación del riesgo y protección de la víctima.

## **CAPÍTULO V. CIERRE LEGAL Y DISCIPLINARIO**

### **17. ALCANCE, GARANTÍAS Y ARTICULACIÓN DEL COMPONENTE SANCIÓN Y RESTAURACIÓN**

#### **17.1. Alcance del Protocolo y delimitación del poder sancionatorio**

El presente Protocolo tiene naturaleza preventiva, orientadora y procedimental. En ningún caso constituye un régimen sancionatorio autónomo ni crea, modifica o amplía el poder sancionatorio de la Institución. Las eventuales sanciones derivadas de conductas constitutivas de violencias basadas en género o discriminación serán impuestas exclusivamente por las autoridades competentes, conforme al régimen disciplinario, laboral, académico o contractual aplicable bajo los principios de debido proceso, de defensa y de presunción de inocencia.

#### **17.2. Articulación con los regímenes disciplinarios y laborales**

Cuando de los hechos conocidos en el marco del presente Protocolo se derive la posible configuración de una falta disciplinaria, infracción laboral o incumplimiento contractual, la Institución activará los procedimientos previstos en los reglamentos internos y en la legislación vigente, según la naturaleza del vínculo del presunto responsable. El Equipo Interdisciplinario VBG-AS-D carece de competencia

sancionatoria y su actuación se limita a la recepción, análisis preliminar, acompañamiento, orientación y remisión a las instancias internas o externas competentes.

### **17.3. Garantías del debido proceso**

Toda actuación que pueda derivar en la imposición de una sanción deberá sujetarse a las garantías constitucionales y legales del debido proceso, en especial de legalidad, competencia, notificación, derecho de defensa, contradicción probatoria, presunción de inocencia, proporcionalidad y decisión motivada.

### **17.4. Medidas de protección y diferenciación frente a sanciones**

Las medidas de protección y atención previstas en este Protocolo tienen carácter preventivo y restaurativo, no implican prejuzgamiento ni reconocimiento de responsabilidad y no sustituyen los procedimientos disciplinarios o judiciales que resulten procedentes.

### **17.5. Componente restaurativo**

El componente restaurativo comprende acciones de acompañamiento psicosocial, orientación, seguimiento institucional y garantías de no repetición, implementadas con enfoque diferencial, de género y de derechos humanos. Su aplicación no estará condicionada a la renuncia a acciones legales o disciplinarias.

### **17.6. Remisión a autoridades externas.**

Cuando los hechos puedan constituir delito o infracción administrativa, la Institución orientará y remitirá el caso a las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas internas de protección.

### **17.7. Faltas graves y medidas disciplinarias**

Las disposiciones contenidas en el presente numeral se aplicarán en armonía con lo establecido en los reglamentos internos y la normativa vigente y no constituyen un régimen sancionatorio autónomo.

La Institución rechaza categóricamente la comisión de cualquier conducta de acoso sexual, discriminación o violencia por razones de género. Estas conductas se consideran transgresiones graves a los principios institucionales y, por tanto, podrán

dar lugar a la imposición de sanciones conforme a la vinculación de la persona implicada y a los procedimientos establecidos en los reglamentos internos.

➤ **Para profesores y empleados administrativos**

Además de las faltas establecidas en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, se califica como falta grave el incurrir en conductas que configuren acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de discriminación o violencia por razón de género, sexo o identidad sexual.

Incurrir en estas conductas constituirá una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 6 del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 (que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.) y las normas concordantes del Reglamento Interno del Trabajo.

➤ **Para estudiantes**

En el caso de los estudiantes, las conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación serán consideradas faltas gravísimas, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Estudiantes de pregrado o de posgrado, según corresponda.

La comprobación de estas conductas dará lugar a las sanciones disciplinarias allí previstas, que pueden incluir desde la suspensión temporal hasta la expulsión definitiva de la Institución, previo agotamiento del debido proceso.

➤ **Represalias**

Constituirá una falta grave - laboral o académica - cualquier represalia, hostigamiento o acto de intimidación que se tome en contra de denunciantes, víctimas, testigos o personas que brinden apoyo en el marco de la aplicación de este Protocolo.

➤ **Procedimiento de remisión**

Una vez que el Equipo Interdisciplinario de Atención VBG-AS-D reciba el caso y realice el abordaje inicial, procederá de la siguiente manera según el perfil del presunto responsable:

- ✓ Empleados: se dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos para iniciar el proceso disciplinario laboral.
- ✓ Estudiantes: se remitirá el caso a la Decanatura de la Facultad a la cual pertenece el estudiante para aplicar lo dispuesto en el Reglamento de Estudiantes que le corresponda.
- ✓ Si se trata de contratistas o proveedores: se informará al supervisor del contrato para aplicar las cláusulas de cumplimiento y de comportamiento ético.

En todos los casos se garantizará el derecho al debido proceso, la presunción de inocencia y la estricta confidencialidad y se evitará en todo momento la revictimización de quien interpone la queja.

## **17.8. Garantías de no repetición y protección frente a represalias**

En concordancia con las medidas de protección y el control de no revictimización establecidos en los Momentos 4 y 9 de este Protocolo, la Institución adopta las siguientes disposiciones orientadas a garantizar la no repetición de las conductas y la protección de las personas involucradas:

### ➤ **Consecuencias laborales**

En el contexto laboral, la Institución prohíbe estrictamente cualquier forma de castigo o retaliación. El ejercicio de conductas de retaliación o de revictimización contra las víctimas de acoso se califica como falta grave, lo cual podrá constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 6 del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 (que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.) y la ley 2365 de 2024, en armonía con los reglamentos internos.

### ➤ **Consecuencias para los estudiantes**

Cualquier acto de intimidación, matoneo o represalia (presencial o digital) contra la víctima o testigos será tramitado como falta grave o gravísima conforme al Reglamento de Estudiantes que corresponda. Esto podrá derivar en la imposición de sanciones disciplinarias, que incluyen la suspensión o la expulsión definitiva, previo el debido proceso.

### ➤ **Medidas de adaptación y protección**

Para asegurar la no repetición, la Institución podrá, a petición de la víctima o de manera oficiosa, poner en marcha medidas como traslados de área, cambios de

grupo académico o modalidades de trabajo o estudio remoto. En caso de no ser posible la medida solicitada, se adoptarán alternativas que salvaguarden prioritariamente el bienestar y los derechos de la víctima, bajo el seguimiento establecido.

➤ **Protección a la cooperación**

Se garantiza que ninguna persona que reporte un incidente de buena fe o que participe como testigo será objeto de represalias, sanciones o afectaciones institucionales.

## ANEXO 1. Directorio de líneas y servicios externos de atención

Para complementar la activación de rutas externas, la Institución dispone del directorio de líneas y servicios de atención.

Entidad o servicio	Línea telefónica	Tipo de atención	¿Cuándo activar?	Observaciones
Policía Nacional – Emergencias	123	Emergencia inmediata	Riesgo inminente o agresión en curso	Activa respuesta policial inmediata
Línea de orientación para mujeres víctimas de violencia	155	Orientación psicológica y jurídica	Violencia de género o intrafamiliar	Funciona las 24 horas del día los siete días de la semana
Fiscalía General de la Nación	122	Denuncia penal	Delitos como violencia sexual, amenazas o agresiones	Permite activar investigación penal
Fiscalía – Línea gratuita nacional	01 8000 919 748	Denuncia y orientación	Alternativa para denunciar delitos	Cobertura nacional
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	141	Protección de niños, niñas y adolescentes	Cuando la víctima es menor de edad	Atención permanente
ICBF – Línea nacional gratuita	01 8000 918 080	Orientación y denuncia	Vulneración de derechos de menores	Complementa la línea 141
Ministerio de Salud – Salud mental	192 (opción 4)	Orientación psicológica	Crisis emocional o psicológica	Atención nacional
Comisarías de Familia	Contacto local municipal	Medidas de protección	Violencia intrafamiliar	Pueden dictar medidas en menos de 24 horas
Medicina Legal	Contacto regional	Valoración medicolegal	Exámenes en casos de violencia sexual o física	Apoya procesos judiciales
Defensoría del Pueblo	01 8000 914 814	Orientación jurídica y defensa de derechos	Vulneración de derechos o acompañamiento	Acceso a defensoría pública
Procuraduría General	01 8000 910 315	Control disciplinario	Conductas de funcionarios públicos	No es ruta directa de atención a víctimas
Ministerio del Trabajo	01 8000 112 518	Denuncia laboral	Acoso laboral o sexual en el trabajo	Supervisión administrativa

Línea Púrpura (ej. Bogotá)	018000112137 / 155 en algunos casos	Atención especializada en VBG	Violencia contra mujeres	Algunas ciudades tienen líneas propias
Defensoría Pública	Contacto regional	Representación jurídica gratuita	Procesos judiciales	Parte del sistema de justicia
Administradora de Riesgos Laborales - ARL	Línea según ARL del trabajador	Atención psicosocial y médica laboral	Violencia o acoso en contexto laboral	Solo para empleados

## **REFERENCIAS Y SUSTENTO NORMATIVO**

El presente Protocolo se fundamenta en el marco legal vigente y en los lineamientos técnicos nacionales e internacionales que rigen la materia:

### **Marco legal nacional**

Colombia. Constitución Política de Colombia. (1991). Artículos sobre la dignidad humana, igualdad y derechos fundamentales.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (1992). Ley 30, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Colombia. Congreso de la República 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.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2024). Ley 2365, por la cual se adoptan medidas en materia de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior.

Colombia. Ministerio de Justicia y del Derecho. (2011). Decreto 4798, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

### **Lineamientos del Ministerio de Educación Nacional - MEN**

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos de política de educación superior inclusiva.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2018). Enfoque e identidades de género para los lineamientos de política de educación superior inclusiva.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2019). Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES).

Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2022). Resolución 14466, por la cual se definen los indicadores para el seguimiento a la implementación de protocolos de prevención y atención de VBG en las IES.

## Organismos Internacionales y referentes técnicos

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género - SIVIGE. (2016). Informe sobre violencias de género.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2013). *Conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57\\_Agreed\\_Conclusions\\_\(CSW\\_report\\_excerpt\)\\_E.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt)_E.pdf)

Comisión Internacional de Juristas (CIJ) (2007), Principios de Yogyakarta : *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/leg/resol/cij/2007/58135>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención de Belém do Pará, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Organización de las Naciones Unidas (1985). *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*. Nairobi. Recuperado de: <https://docs.un.org/es/A/CONF.116/28/Rev.1>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). *Orientaciones Internacionales para abordar la Violencia de Género en el Ámbito Escolar*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125>

Organización de las Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

Organización de las Naciones Unidas (2015). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Reimpreso en 2015. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WE\\_B.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WE_B.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud.

Triana, J. (2016). Biodanza como estrategia para la transformación de heridas emocionales en la violencia de género. Universidad Distrital.

*Fin del documento*