



**PROTOCOLO Y RUTA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN  
Y ATENCIÓN DE VBG-D**

**2023**

## TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO	5
APLICACIÓN Y ALCANCE	5
DEFINICIONES	8
MARCO LEGAL	14
ANTECEDENTES	17
JUSTIFICACIÓN	21
POBLACIÓN BENEFICIARIA	23
METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN	23
PRINCIPIOS	23
ENFOQUES	24
DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG-D	26
AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES	28
DEFINICIÓN DE ARTICULACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO Y RUTA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG- D	32
ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG-D	35
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	35
MEDIDAS DE DETECCIÓN	42
MEDIDAS DE ATENCIÓN	43
Primer momento: Detección de las violencias de Género al interior de la institución	44
Segundo momento: Atención inicial	48
Tercer momento: Atención salud física y mental	52
Cuarto momento: Orientación jurídica y medidas de protección	55
Quinto momento: Remisión de informe de hechos	55
Sexto momento: Seguimiento y cierre del proceso	56
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO	61
MEJORAMIENTO DEL PROTOCOLO	67
PLAN DE TRABAJO	1
RESULTADOS ESPERADOS	1
RIESGOS	2
ANEXOS	3

Formato recepción de caso VBG-D	3
Formato consentimiento informado	4
Formato análisis de caso víctimas de VBG-D	5
Formato seguimiento, control, evaluación y mejoramiento	7
Formato de remisión institucional	8
Formato de cierre	9
DOCUMENTOS DE REFERENCIA	10

## ABREVIATURAS

<b>CAIVAS</b>	Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de abuso sexual.
<b>CAVIF</b>	Centro de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar.
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (siglas en inglés).
<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
<b>CONPES</b>	Consejo Nacional de política económica y social.
<b>DDHH</b>	Derechos Humanos.
<b>IES</b>	Instituciones de educación Superior.
<b>LGBTIQ+</b>	Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans (transgénero, transexual, travesti, transformista), intersexual y queer. Al final, el símbolo + se usa para incluir a todas las poblaciones diversas que no están representadas en las siglas anteriores.
<b>LPDA-VBG-D</b>	Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural – Ministerio de Educación Nacional.
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo
<b>RRSS</b>	Redes Sociales
<b>UCC</b>	Universidad Cooperativa de Colombia
<b>VBG-D</b>	Violencias Basadas en Género y actos de discriminación

## OBJETIVO

Establecer las medidas y procedimientos institucionales para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad Cooperativa de Colombia, desde la perspectiva de los derechos humanos, en el marco de las acciones de su Política de Inclusión e Interculturalidad y la política específica derivada de esta denominada Política de Equidad de género.

## APLICACIÓN Y ALCANCE

El presente protocolo responde a las acciones de la Política de Inclusión e Interculturalidad de la Universidad Cooperativa de Colombia, por lo cual aplica para su comunidad educativa (estudiantes, docentes, personas egresadas y personal administrativo con efecto extendido a las familias y comunidades de influencia) en sus vínculos personales, laborales y/o académicos; con el propósito de fomentar una cultura de inclusión y de tolerancia cero a todas las formas de violencia y discriminación basadas en género, así como promover el bienestar de las comunidades académicas desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

En línea con la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación, el protocolo de la Universidad Cooperativa de Colombia tiene los siguientes alcances:

- i) *Prevención de las VBG-D* con el fin de propiciar cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en una educación no sexista, equitativa y libre de hechos recurrentes de violencias.
- ii) *Detección de las VBG-D*, con el propósito de establecer criterios y conceptos claros acerca de las violencias y discriminación basadas en género, que faciliten la adopción de medidas para detectar y denunciar este tipo de violencias en la UCC.
- iii) *Atención de las VBG-G (mencionada en el presente documento como Ruta para la denuncia de casos de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género)*, que busca “promover acciones orientadas a la garantía de las personas afectadas, en materia de restablecimiento de la salud, rehabilitación psicosocial, protección ante nuevas agresiones” (MEN, 2022) y orientaciones legales claras y oportunas, así como la oferta de servicios e instrumentos dispuestos para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo a la UCC.

La ruta descrita en el presente protocolo se activará cuando los actos de acoso, discriminación o de violencias basadas en género se presenten en las instalaciones de la IES (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la IES), en espacios en los cuales se desarrollen actividades institucionales o las personas interactúan en virtud de su articulación con la universidad o en representación de esta. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la IES, siempre que la persona victimizada este vinculada a la comunidad académica. Igualmente, a particulares que sufran este tipo de actos violentos mientras se encuentren en las instalaciones de la IES.

Se aclara que el presente protocolo no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento en lo que no contradiga este protocolo, para todas las personas pertenecientes a la comunidad académica de la institución.

Importante tener presente que este protocolo y sus lineamientos deberá ser integrado a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular procesos y procedimientos que sean transversales a nivel académico, laboral, docente o contractual.

El protocolo se activará cuando se cumpla con alguno de los siguientes elementos constitutivos:

<b>Tipo de persona</b>	<p>Según la vinculación de las siguientes personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiantes</li> <li>Profesorado</li> <li>Personal administrativo</li> <li>Personal vinculado por otro tipo de contratos (proveedores de servicios o sus empleados).</li> <li>Personas egresadas, que estén en condiciones de referir hechos ocurridos mientras eran estudiantes.</li> <li>Personas que hayan perdido la condición de estudiante por cualquier causa y que puedan denunciar hechos ocurridos cuando eran estudiantes.</li> <li>Personas vinculadas a la universidad por medios de convenios o acuerdos interinstitucionales.</li> </ul>
------------------------	--

	<p>Terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizante ocurra dentro de las instalaciones de la universidad.</p>
<p><b>Espacial:</b> Según lugar o contexto en que ocurren los hechos.</p>	<p>Espacios físicos de los campus: Hacen referencia a todas las instalaciones de la Universidad ubicadas en sus campus y en la estructura nacional (áreas abiertas o cerradas, que faciliten el desarrollo de las diferentes actividades a nivel académico, de investigación, de proyección y de gestión administrativa o de bienestar universitario).</p> <p>Espacios virtuales institucionales: Comprenden el campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.</p> <p>Espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas o culturales institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, entre otros, que vinculen a la comunidad académica con el quehacer institucional.</p>
<p><b>Funcional:</b> en relación con el impacto de los hechos en la comunidad universitaria y la afectación de la convivencia en esta comunidad.</p>	<p>En cualquier actividad en la que alguna persona en su rol de miembro de la comunidad universitaria o en representación de esta, independientemente de que se adelante dentro y fuera del campus universitario.</p> <p>Cuando los hechos afecten o pongan en riesgo algún miembro de la comunidad académica, así no hayan ocurrido dentro de las instalaciones de la Universidad, pero que involucren a miembros de esta.</p>

## DEFINICIONES

Para la implementación de este protocolo y su respectiva ruta de atención, es fundamental que la comunidad educativa tenga un marco de referencia claro que facilite la adopción de medidas efectivas de prevención, detección y respuesta integral a las VBG-D en la Universidad Cooperativa de Colombia, garantizando en mayor medida la construcción de ambientes educativos inclusivos y equitativos.

En este sentido, a continuación, se presenta algunos conceptos mínimos que facilitan el uso de un lenguaje común para la comprensión y abordaje de las violencias y discriminaciones basadas en género en la institución. Es importante mencionar que la UCC se apoyará también en la Cartilla de Definiciones de Equidad de Género de 2022 generada en el marco del Proyecto de Equidad de Género de la UCC y el MEN, con el fin de profundizar los conceptos aquí mencionados. Estas definiciones son susceptibles de modificaciones según la normatividad vigente.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Protocolo de prevención, detección y atención del acoso y VBG-D	Es una herramienta que estandariza procedimientos para la prevención, detección y atención frente a situaciones de acoso y VBG-D en un ámbito determinado y conforme a los marcos legales vigentes. La adopción de protocolos sobre la violencia de género y discriminación es una medida que genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las víctimas; y envía un mensaje claro a toda la institución de que tales conductas no son toleradas.
Ruta de atención a víctimas de acoso y VBG-D	Es el conjunto de acciones articuladas que responden a determinados marcos normativos vigentes en un ámbito determinado para garantizar la atención digna e integral a las personas víctimas de acoso y VBG-D.
Sexo	<i>"Es el conjunto de características biológicas que permiten clasificar como hombre o mujer a una persona cuando nace. Para determinar el sexo se toman en consideración aspectos anatómicos, hormonales, fisiológicos, genéticos, entre otros"</i> (MEN, 2022). Dentro de esta categoría se encuentran: mujer, hombre e Intersexual.
Género	Son las construcciones sociales y culturales acerca de las características emocionales, afectivas, intelectuales y comportamentales que se atribuyen sobre las mujeres y los varones. Dentro de esta categoría se encuentran: femenino, masculino, no binario o género fluido.
Expresión de género	Es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones considerados propios

	<p>de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. Puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida.</p>
<p>Identidad de género</p>	<p>Es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y sus expresiones de género.</p> <p><b>Cisgénero:</b> Personas que se identifican con el sexo biológico.</p> <p><b>Trans:</b> Término que engloba a todas aquellas personas que se identifican con un género diferente al asignado al nacer o que expresan su identidad de género de manera no normativa: transexuales, transgéneros, travestis, transformistas.</p> <p><b>Queer:</b> Queer es utilizado para designar a aquellas personas que no son heterosexuales o cisgénero, es decir que rechazan ser clasificadas por sus prácticas sexuales o su género, quieren vivir sin que les etiqueten, al no identificarse, no limita su experiencia como persona.</p>
<p>Estereotipos de género</p>	<p><i>Es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos, las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. (Trabajo de grado. UNIMINUTO)</i></p>
<p>Orientación sexual</p>	<p>Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>"Heterosexuales:</b> hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo opuesto.</li> <li>• <b>Homosexuales:</b> hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo. Popularmente se emplean el término gay para el hombre y lesbiana para la mujer.</li> <li>• <b>Bisexuales:</b> hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo y o del sexo contrario.</li> <li>• <b>Pansexuales:</b> hace referencia a las personas que sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación o roles sexuales.</li> <li>• <b>Asexuales:</b> hace referencia a las personas que no experimentan atracción sexual y/o no desean contacto sexual, total o parcialmente. Pueden relacionarse afectiva y románticamente y no implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.</li> <li>• <b>Demisexuales:</b> Hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente solo hacia alguien con quien que han formado un vínculo o conexión emocional.</li> </ul> <p>(DGIRE, 2022)</p>

Personas con Orientación sexual e identidad de género diversas	Hace referencia a aquellas personas que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad, y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento.
Brechas de género	Disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, crecer, acceder a recursos, ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc., consecuencias concretas de discriminaciones tanto directas como indirectas respecto al género en la sociedad.
Equidad de género	Supone el trato imparcial entre mujeres, hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas, de acuerdo con sus necesidades respectivas para asegurar la justicia. La equidad es el camino hacia la igualdad.
Misoginia	Tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género.
Discriminación con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género	Se refiere a toda distinción, exclusión y restricción de una persona en razón a su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tenga por objeto o por resultado, anular y menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.
Violencias basadas en género	Toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, así como las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. Está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino, y favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión o coerción en contra de las mujeres, por el simple hecho de serlo, así como de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las personas transgénero, lesbianas, bisexuales y hombres gay. Dentro de estas violencias se encuentran: Violencia psicológica, Violencia física, Violencias sexuales, violencia patrimonial y económica, violencia institucional, Discriminación, Violencia vicaria, Violencia estética, Violencia obstétrica, Violencia digital, Bullying, Acoso y/o discriminación laboral, feminicidio.
Violencia sexual	<p>Tomado de (Universidad del Rosario, 2022)</p> <p><i>"La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona. Algunos tipos de violencia sexual son:</i></p> <p><b>Conducta sexual inapropiada:</b> <i>Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la</i></p>

---

reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

**Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales:** Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce "valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica" o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde "se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana"

**Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir:** "El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir" (Ley 599, 2000, art. 210).

**Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

**Abuso sexual:** "Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva" (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

**Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

**Acoso sexual laboral:** "Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene

---

*motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19).*

**Ofensa sexual:** *“Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).*

**Pornografía no consentida:** *“En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2). Pornografía, niños, niñas y adolescentes: “Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2)”*

Consentimiento informado	Es la expresión libre de la voluntad de una persona, a partir de haber recibido información clara, veraz y oportuna que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión. El consentimiento informado responde es una práctica segura que se produce en el marco de los procedimientos institucionales.
Revictimización	Es una forma de victimización secundaria donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos, producto de la incomprensión de su situación por parte del sistema.
Feminicidio	<p><i>“El feminicidio se refiere al asesinato de una mujer por el hecho de serlo, el final de un continuum de violencia y la manifestación más brutal de una sociedad patriarcal. Este fenómeno ha sido clasificado según la relación entre víctima y victimario en cuatro categorías:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>i) Feminicidio de pareja íntima.</i></li> <li><i>ii) Feminicidio de familiares.</i></li> <li><i>iii) Feminicidio por otros conocidos.</i></li> <li><i>iv) Feminicidio de extraños, todos estos atravesados por las diferentes opresiones que viven las mujeres día a día.</i></li> </ul> <p><i>El feminicidio hace parte de las múltiples y complejas violencias contra las mujeres, y no puede entenderse sólo como un asesinato individual, sino como la expresión máxima de esa violencia, en la que el sometimiento a los cuerpos de las mujeres y extinción de sus vidas tiene por objetivo mantener la discriminación y la subordinación de todas. (ONU Mujeres, 2022)”</i></p>
Persona presunta agresora	<i>“Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de</i>

*personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad". (Universidad del Rosario, 2022)*

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

Así mismo, el presente protocolo incorpora los conceptos relacionados en la cartilla *Definiciones Equidad de género* elaborada entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad Cooperativa de Colombia en el marco del Convenio número Co1.PCCNTR.3488668 de 2022, los cuales fueron abordados en el curso Formador de formadores en equidad de género. Ver cartilla en el siguiente enlace: <https://www.ucc.edu.co/bienestar-y-permanencia/inclusion-e-interculturalidad/Paginas/equidad-de-genero.aspx>

## MARCO LEGAL

La Universidad Cooperativa de Colombia reconoce y se acoge a los instrumentos normativos del ámbito internacional y nacional que buscan promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como la eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación. Asimismo, reafirma su compromiso en la promoción y el respeto de los Derechos Humanos en el marco de una debida diligencia, con el fin de consolidar que todos sus campus sean espacios libres de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género. En este sentido, el presente protocolo tiene el siguiente marco normativo de referencia:

Como instrumentos internacionales en DDHH que permiten garantizar la prevención, detección, atención a las VBG - D, instrumentos que han sido ratificados en nuestro país para un mayor ámbito de protección a los derechos de las víctimas y compromiso a la erradicación de las VBG-D.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981, que establece la obligación de garantizarles tanto a hombres como mujeres el mismo goce y disfrute de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Ley 248 de 1995 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", la cual ratifica que la violencia contra las mujeres es una grave violación a los DDHH y la dignidad humana, y se constituye como un aporte trascendental para la protección de los derechos de las mujeres y la contribución a la erradicación de las violencias en su contra.

Consejo de Derechos Humanos de la ONU Principios de Yogyakarta (2007), garante de los derechos humanos relacionados con la orientación e identidad de género.

Dentro del ámbito de aplicación nacional y como norma de normas, la Constitución Política de Colombia, específicamente: Artículo 1, el cual reconoce a Colombia como Estado social; artículo 2 como garantista de la protección de derechos; artículo 5, que reconoce la primacía de los derechos inalienables; artículo 13, que propone el derecho a la igualdad entre todas las personas que residen en el territorio nacional, artículo 16, el cual permite el libre desarrollo de la personalidad para sus residentes; artículo 40, que reconoce la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública; artículo 43, el cual promueve el reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres; artículo 53, que aboga por la protección especial para la mujer; y el artículo 67, el cual reconoce el derecho a la educación para todos sus habitantes.

Ley 1257 de 2008 por medio de la cual se adoptan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especifican los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se establece el delito de acoso sexual, reformando los códigos penales, de procedimiento, la ley 294 de 1996 y se dictaron otras disposiciones.

Ley 1639 de 2013, a través de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido, y se adiciona al Código penal, la Ley 599 de 2000 y el artículo 113 el punible de deformidad.

Ley 1761 de 2015 conocida como la Ley Rosa Elvira Cely, por la cual se configura el feminicidio como un delito autónomo con el fin de garantizar las investigaciones y sanciones en contra de las mujeres por motivos de género y discriminación.

Decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, a través de su artículo 6 en el cual se establece la responsabilidad al Ministerio de Educación Nacional para promover a través de programas de fomento, que las instituciones de educación superior desde su autonomía garanticen estrategias para sensibilizar al interior de estas, a la comunidad académica sobre la prevención de las violencias, entre otras directrices que impulsen la erradicación de las violencias basadas en género y contra la mujer al interior de las IES.

Sentencia T-141 de 2015, que ordena al Ministerio de Educación Nacional realizar ajustes a los "Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva", incluyendo temas por discriminación racial, de género y minorías sexual, por lo cual *"deberá establecer un protocolo para el manejo de casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza y adscripción étnica, entre otras, en el contexto de la educación superior (Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa)."*, en aras de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la dignidad, igualdad y no discriminación, libre desarrollo de la personalidad, intimidad, educación entre otras, para la comunidad académica de cada una de las instituciones educativas del país.

Sentencia T-239 de 2008, que exhorta al Ministerio de Educación Nacional para que disponga de lineamientos para las instituciones de educación superior, en el que se establezcan los deberes y obligaciones de estas, en casos de acoso laboral, violencia sexual o de género al interior, así como las normas que regularan la atención a casos de discriminación por razón de sexo o género para estudiantes y docentes.

Sentencia T-061/22, que ordena a las universidades públicas y privadas a incorporar instrumentos normativos encaminados a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencias basadas en género.

Resolución No. 014466 del 25 de julio 2022 a través de la cual se establecen *"Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*. Con el fin de prevenir y atender las violencias basadas en género promoviendo lugares seguros para la comunidad académica de las IES, se dictan orientaciones normativas y metodológicas para fortalecer los protocolos y rutas de atención a VBG al interior de las IES.

En la Universidad Cooperativa de Colombia mediante el Acuerdo 503 de 2019, se declara la Política de inclusión e interculturalidad, la cual contiene tres políticas específicas:

- Educación inclusiva.
- Equidad de género.
- Inclusión social y económica.

La política específica de Equidad de género comprende los lineamientos con los cuales la institución se compromete con el respeto a los derechos de las personas sin distinción de ningún tipo, y a la consolidación de espacios libres de violencias basadas en género. A continuación, se presenta la declaración de la política en mención:

*La Universidad Cooperativa de Colombia prioriza en el diseño de estrategias articuladas en el ámbito educativo, organizacional y de la comunidad, que favorecen el goce efectivo de los derechos a partir de la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres garantizando la igualdad de trato y oportunidades sin distinción de sexo y género, grupos y sectores sociales, libre de cualquier tipo de acoso, acto de racismo, discriminación, hostigamiento o violencia. En este sentido incluye a las personas con identidades de género u orientaciones sexuales diversas y las que se encuentran en situación de vulnerabilidad manifiesta, lo cual redunde en la consolidación de una universidad equitativa, justa e inclusiva; como en la conciliación de la vida laboral y académica con la personal y familiar desde la corresponsabilidad. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2019)*

## ANTECEDENTES

Los principios de igualdad y no discriminación constituyen la esencia de los DDHH, de allí que “*distintos instrumentos normativos del ámbito internacional de derechos humanos han producido avances en materia de prevención, detección, atención y sanción de las violencias y las discriminaciones basadas en género*” (Ministerio de Educación Nacional, 2022). Aunque se reconoce que cualquier persona puede ser víctima de actos violentos y de discriminación, la Universidad Cooperativa de Colombia comprende que, producto de las dinámicas estructurales de poder inequitativas y excluyentes, los grupos poblaciones que presentan mayor vulnerabilidad ante este tipo de flagelos son las mujeres, las niñas y las personas con orientación sexual e identidad de género diversas. En el caso de las mujeres y las niñas, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belem do Pará se han consolidado como las herramientas principales en el marco de los sistemas Universal e Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Para las personas con orientación sexual e identidad de género diversas, los Principios de Yakarta orientan la aplicación de la legislación internacional de DDHH con el fin de evitar discriminaciones a la población LGBTIQ+, estableciendo el derecho a la educación como uno de sus principios básicos.

Los esfuerzos del país por instaurar normativas que brinden *“protección constitucional a las mujeres y a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas se remontan al artículo 13 de constitución política, que reconoce el derecho a la igualdad y la no discriminación. Así mismo, en Colombia se cuenta con un cuerpo jurídico extenso en materia de prevención, protección, atención y sanción ante todas las formas de violencia”* (Defensoría del Pueblo, 2019), así las cosas, desde la Ley 1257 de 2008 se han adoptado las orientaciones de la CEDAW y la Convención de Belén do Pará, instando al gobierno colombiano para que adopte medidas que garanticen a las mujeres y las niñas el derecho a vivir libres de violencia en todas sus dimensiones, lo que establece al Estado como titular de obligaciones para la garantía de los derechos a la salud, educación y trabajo de las víctimas de VBG.

*“Frente a la protección de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas, el desarrollo en su mayoría se ha dado por vía jurisprudencial. La Corte Constitucional ha tenido avances significativos en cuanto a reconocimiento, garantía, y protección de sus derechos desde el año 1993 hasta la fecha. De manera particular, se reconoce el avance en materia normativa con la expedición de la Ley 1482 de 2011, que tipifica la discriminación debido al sexo u orientación sexual, y los Decretos 762 de 2018 y 410 de 2018”* (Defensoría del Pueblo, 2019).

*“Si bien los procesos de formulación de políticas para la mujer desde el inicio de la década del noventa han sido iniciativas de todos los gobiernos, los procesos de implementación han sido discontinuos, pues, en materia de derechos de las mujeres el país ha avanzado mucho más en normativas que los reconocen, que en políticas que permitan su ejercicio real”* (Alta Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, 2012). Aun así, desde la Política pública Nacional de equidad de género para las mujeres, se sugiere desarrollar un Plan integral para la prevención, protección, investigación, sanción y reparación de los actos de violencias basadas en género.

En materia de educación, *“en la política educativa nacional contemplada en el Plan Decenal de Educación se establece como propósito que el Sistema Educativo garantice a niñas, niños, jóvenes y adultos, el respeto a la diversidad de su etnia, género, opción sexual, discapacidad, excepcionalidad, edad, credo, desplazamiento, reclusión, reinserción o desvinculación social, así como la generación de condiciones de atención especial a las poblaciones que lo requieran. Igualmente, los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva consideran la equidad de género como unos de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario”* (Ministerio de Educación Nacional, 2022).

En este orden de ideas, la búsqueda de la incorporación del enfoque de género en el sector educativo se presenta como una oportunidad para promover transformaciones sociales y culturales que combatan el sexismo, las desigualdades entre mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversas y hombres, y la naturalización de las VBG-D. Este tipo de transformaciones favorecen además el empoderamiento de las mujeres, la conformación de entornos protectores para las poblaciones diversas y el bienestar de las comunidades educativas, lo que fomenta el acceso y permanencia en el sector educativo de los sectores poblaciones que se enfrentan a situaciones de mayor vulnerabilidad cruzada.

En cuanto a las acciones para atender las violencias basadas en género en el sector educativo, desde el Ministerio de Educación (2022) se insta a todas las IES del país a la adopción en un plazo máximo de seis meses (a partir de la expedición de la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022) protocolos enfocados a la prevención, detección y atención de las VBG-D en línea con los LPDA-VBG-D, lo que demuestra un compromiso real del Estado en la promoción de las IES como entornos protectores para todas las personas.

En este marco de actuación el Ministerio de Educación Nacional en conjunto con la Universidad Cooperativa de Colombia en el año 2021, lideraron el diseño e implementación del Diplomado en modalidad virtual "Equidad de género en sintonía con la educación superior" el cual fue replicado en el año 2022. Este tenía por objetivo:

*Dotar de conocimientos y fortalecer las habilidades de los participantes para realizar o encargar acciones técnicamente rigurosas, éticas y relevantes acerca del cierre de brechas de género en las IES con el fin de establecer acciones claras que permitan, incorporar políticas y servicios orientados a generar sociedades equipares.*

De este modo, en el año 2022 ambas entidades mediante convenio cooperación No. Co1.PCCNTR.3488668, lideran el proyecto "Fortalecimiento de las estrategias de Bienestar y de Permanencia en la Educación Superior", el cual dentro de los ejes de actuación se tenía uno relacionado con Equidad género en educación superior. Los productos acordados en este fueron los siguientes

#### **Productos**

- 1. Una convocatoria realizada en conjunto con el MEN con criterios técnicos para seleccionar a las IES a quienes se les brindará acompañamiento técnico y formación para diseño, evaluación y ajustes a los programas de promoción de la equidad de género y la implementación de los lineamientos para la atención, detección y prevención del acoso y de la violencia sexual basada en género.*

**2.** *Veinticinco IES seleccionadas acompañadas para diseño, evaluación y ajustes a los programas de promoción de la equidad de género y la implementación de lineamientos para la atención, detección y prevención del acoso y de la violencia sexual basada en género en las IES.*

**3.** *Una acción formativa diseñada y desarrollada como diplomado (120 horas) de promoción de la equidad de género, en modalidad virtual Género en Sintonía con la Educación Superior. Resultados: más de 500 participantes pertenecientes a 98 IES.*

**4.** *Un proceso de formación de formadores a las veinticinco (25) IES priorizadas en el diseño, en modalidad híbrida de alumnos 40 horas, que incluya evaluación y ajustes a los programas de promoción de la equidad de género y la implementación de los lineamientos para la atención, detección y prevención del acoso y de la violencia basada en género en las IES.*

**5.** *Una estrategia diseñada que contenga metodologías y herramienta para orientación socio ocupacional para mujeres rurales en carreras no tradicionales, desarrolladas en el marco de la estrategia Proyecto T.*

Es de anotar la relevancia para el desarrollo del proyecto la publicación oficial de la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación, en la medida que se convirtió en el elemento clave para la gestión de este.

Es de resaltar que la Universidad Cooperativa de Colombia como parte de su compromiso con su comunidad académica, aliados estratégico y comunidades de influencia, desde el año 2018 diseñó, socializó e implementó su propio protocolo y ruta para la prevención, detección y atención de las VBG, el cual fue apropiado por cada uno de los campus de la institución; lo cual está enmarcado en el Programa de inclusión e interculturalidad Todas y todos contamos en el eje de equidad de género, que a su vez movilizó y moviliza una serie de estrategias que tributan al cumplimiento de la Política específica de Educación inclusiva y la Política específica de Inclusión social y económica, que en conjunto transversalizan el quehacer institucional, teniendo como resultados significativo la obtención del Sello oro en el 2021 por parte del Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico del PNUD (máxima categoría al cual se accede de forma progresiva) como reconocimiento al compromiso en torno a la implementación de acciones efectivas para el cierre de brechas de género, contribuyendo a la “transformación cultural del ambiente laboral para asegurar la inclusión de todas las personas, avanzar hacia ambientes más igualitarios y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras”, lo cual permea los diferentes ámbitos institucionales.

Sumado a lo anterior, la Universidad Cooperativa de Colombia obtiene los siguientes reconocimientos:

- Premio colombiano sostenibilidad buenas prácticas laborales. ACRIP (2021)
- Ranking PAR Latinoamérica en equidad de género de Aequales (2022): Segundo lugar.

Es de resaltar que parte fundamental de estos reconocimientos es la evidencia del desarrollo de acciones para favorecer el aseguramiento de espacios libres de acoso y de VBG-D.

Todos estos ejercicios le han permitido a la universidad la consolidación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, SGIG, el cual tiene como objetivo promover los cambios a nivel organizacional que contribuyen a cerrar las brechas de género. Es el único de su tipo de Colombia y responde a lo establecido a la ley 1257 de 2008.

De este modo y en consonancia con los nuevos lineamientos y el compromiso con el liderazgo asumido en el desarrollo de procesos de formación y sensibilización del tema con IES a nivel país, determina la importancia de rediseñar y unificar el protocolo de prevención, detección y atención de las VBG-D y ajustar las rutas correspondientes en cada campus, teniendo en cuenta las condiciones de las regiones donde se tiene presencia, con la participación de representantes de los diferentes campus.

## JUSTIFICACIÓN

Durante la última década, las violencias y las discriminaciones basadas en género han dejado de ser concebidas como dinámicas naturales de la esfera privada, a ser tratadas como problemáticas públicas que obstaculizan el logro de la equidad, el desarrollo y la paz, por lo cual requieren de políticas y acciones intersectoriales que articulen de forma coordinada a todos los estamentos del país, lo que incluye al Estado y la sociedad civil.

*"La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que el género se considera una cuestión tanto independiente como transversal, incluye entre sus propósitos el de hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas"* (biblioteca digital AECID, 2022), para lo cual se propone poner fin a todas las formas de discriminación y eliminar todas las formas de violencia en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación

sexual y otros tipos de explotación. Esto implica retos significativos que apunten a la transformación de las estructuras que históricamente han vulnerado los derechos de las mujeres, las niñas y de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, con el fin de *“consolidar una sociedad basada en pilares de equidad, pluralidad, prohibición de la discriminación, y en la eliminación de cualquier tipo de violencia”* (Defensoría del Pueblo, 2019)

La comprensión de las VBG-D como un asunto de DDHH ha logrado avances en el desarrollo de un marco normativo internacional y nacional creado para prevenirlas, detectarlas, atenderlas y sancionarlas, sin embargo, no se debe perder de vista el hecho de que dichas violencias se soportan en dinámicas sociales de subordinación, dominación y poder entre los géneros, que siguen dificultando el acceso de sectores poblacionales vulnerables a derechos como la educación, el trabajo, la salud y el goce al espacio público. De hecho, según el informe *“Violencias basadas en género y discriminación”* de la Defensoría del Pueblo (Ibid., p. 54) *“las mujeres con menor autonomía económica y formación educativa formal reportan estar significativamente más expuestas a la VBG tanto en escenarios privados como públicos”*.

En el caso específico del derecho a la educación, las violencias inciden en la permanencia, rendimiento y logro educativo de las mujeres y las personas con orientación sexual e identidad de género diversas (Moreno, 2014). De allí que otra de las metas de la Agenda 2030 sea Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, apunta a asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

En consecuencia, el sector educativo tiene un rol preponderante en la superación de estereotipos de género, la transformación de relaciones de poder desiguales entre los géneros y el desarrollo de oportunidades y capacidades para las mujeres. Es también una oportunidad para cambiar los patrones culturales que toleran y sostienen las VBG-D (Moreno, 2014). Así las cosas, en Colombia el Ministerio de Educación y en general el sector educación tienen una enorme responsabilidad en la promoción de la equidad de género, por lo que es importante fortalecer sus estrategias en materia de prevención, sanción, atención y erradicación de las VBG-D (Defensoría del Pueblo, 2019), con el propósito de generar entornos protectores para las mujeres, niñas y personas con orientación sexual e identidad de género diversas que promuevan su permanencia, aprovechamiento y logro

educativo, así como incentivar el desarrollo de masculinidades no violentas en los centros educativos, logrando impactar en el bienestar de las comunidades educativas.

Así las cosas, para la Universidad Cooperativa de Colombia es fundamental la consolidación de espacios seguros para todas las personas, libres de cualquier tipo de discriminación y violencia basada en género; acogiéndose a las directrices del orden nacional que promueven una sociedad más equitativa y justa.

## POBLACIÓN BENEFICIARIA

La población beneficiaria de este protocolo son el estudiantado, profesorado, personas egresadas y personal administrativo de la UCC, con efecto extendido a las familias y comunidades de influencia de la institución (aliados estratégicos y comunidades priorizadas en procesos de intervención social).

## METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

### PRINCIPIOS

En línea con la Política de Inclusión e Interculturalidad de la Universidad Cooperativa de Colombia y en virtud del compromiso institucional por la prevención, detección y atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, el presente protocolo atiende a los siguientes principios fundamentales:

**Integralidad:** La institución parte del reconocimiento, fomento y salvaguarda de las estrategias y lineamientos a desarrollar con enfoque diferencial e interculturalidad que garanticen el acceso, la permanencia y el fomento de la graduación del estudiantado, así como la proyección institucional, desarrollo personal y profesional del personal docente y administrativo, en términos de calidad y permanencia.

**Accesibilidad:** La Universidad Cooperativa de Colombia garantizará que el presente protocolo y ruta de la Ruta de atención sea ampliamente difundida y se encuentre disponible para toda la comunidad universitaria en el momento que lo requiera, así como las instancias corresponsables, los horarios y canales de atención.

**Corresponsabilidad:** La Universidad Cooperativa de Colombia asume su deber de respetar los Derechos Humanos y contribuir a la eliminación de las VBG-D.

**Atención integral:** Las instancias universitarias que apliquen el presente protocolo comprenderán que tanto las personas víctimas como presuntas agresoras, requieren de una atención digna en sus dimensiones psicológica, social, legal y/o física, de allí que contemplará la generación de un conjunto de acciones articuladas de manera interna y externa, con el fin de garantizar el cumplimiento de las necesidades esenciales y salvaguarda de la vida y dignidad de cada persona.

**Atención diferenciada:** La Universidad Cooperativa de Colombia garantizará una atención conforme a las características de etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, identidad de género, orientación sexual, habilidades diversas o situación de discapacidad, entre otras y necesidades propias de cada persona.

**Confidencialidad:** La Universidad Cooperativa de Colombia garantiza la reserva de la información personal de todos (as) quienes sean acogidos (as) dentro del presente protocolo, de tal manera que esta no será divulgada sin consentimiento de la persona, resguardando el derecho a la intimidad.

**Igualdad y Equidad:** La Universidad Cooperativa de Colombia reconoce, tal como indica la Constitución Política de Colombia, que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, de manera que proveerán las condiciones para que todos los miembros de la comunidad educativa accedan sin ningún tipo de discriminación, a las estrategias de prevención, detección y atención de VBG-D llevadas a cabo por la IES.

**Debido proceso:** Las instancias universitarias corresponsables, garantizarán a la víctima y presunta persona agresora el respeto de los derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de la atención integral, con el fin de asegurar un proceso justo, transparente y equitativo, con las garantías legales establecidas.

## ENFOQUES

Las violencias y toda forma de discriminación basada en género son un fenómeno de carácter sociocultural, político, económico y relacional que constituyen una vulneración a los Derechos Humanos y un problema de salud pública, que requieren de estrategias integrales para su prevención, detección y atención. La Universidad Cooperativa de

Colombia desde su Política de Inclusión e Interculturalidad reconoce que el goce efectivo de los derechos se da a partir de la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, hostigamiento y violencia. En ese sentido y en línea con los LPDA-VBG-D , los siguientes enfoques "se reconocen como marcos comprensivos para adecuar las acciones de prevención y atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y fortalecer una cultura en derechos humanos que contribuye a la consolidación de un estado social de derecho, multiétnico y pluricultural con plenas garantías para el ejercicio de las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana" (Ministerio de Educación, 2022):

**Enfoque de Derechos Humanos:** Tiene como objetivo estudiar las desigualdades de los problemas de desarrollo y generar correcciones a las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que limitan el progreso del desarrollo dentro de un marco conceptual basado en lineamientos internacionales de derechos humanos.

**Enfoque de género:** Busca de la construcción de relaciones equitativas y justas que reconozcan y aborden las discriminaciones y desigualdades en razón del género, la orientación sexual, identidad de género, entre otras que se manifiestan a nivel social, político, económico y cultural, y dificultan el desarrollo humano de determinados sectores poblaciones, especialmente las mujeres, niñas y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

**Enfoque interseccional:** Establece las desigualdades entre mujeres, hombres o cualquier otro grupo de personas, así como los efectos de la discriminación cruzada por sexismo, racismo y clasismo, entre otras.

**Enfoque global:** Ante el carácter estructural en la sociedad de las VBG, se propone que las acciones realizadas no sean sólo reactivas ante situaciones dadas, sino que el trabajo hacia su erradicación se realice en diferentes ámbitos sociales: individual, relacional, comunitario e institucional.

**Enfoque de Acción sin daño:** Este enfoque implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos.

**Enfoque de orientaciones sexuales e identidad de género diversas:** Brinda herramientas conceptuales, socio jurídicas y políticas enfocadas al reconocimiento

*y garantía de los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.*

## DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG-D

La Universidad Cooperativa de Colombia comprende que las víctimas tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado a través de la Constitución política y normativa vigente. Así pues, a continuación, se relacionan los derechos, obligaciones y responsabilidades en la estrategia de prevención, detección y atención de las VBG-D según establecen los LPDA-VBG-D del MEN (2022):

### **Derechos de las personas afectadas por VBG-D**

En cumplimiento con el marco jurídico y los estándares de protección de los DDHH, la UCC garantizará una debida diligencia en la garantía de todas las personas, en condiciones de igualdad y libre de discriminación. En este sentido, se adhiere a los derechos de las personas afectadas enunciados por el Ministerio de Educación Nacional (2022), y sostiene que, a cualquier persona perteneciente a la comunidad educativa se le reconocerá la garantía a la verdad, justicia, reparación y a la no repetición con independencia de quién sea el responsable de los hechos de violencia vividos.

### **Sobre la Obligación de no revictimizar**

De la misma forma en que se ha venido determinando por la ley, los tratados y convenios ratificados por Colombia y las normas institucionales, la UCC dará aplicabilidad a los siguientes parámetros para garantizar el derecho de la no revictimización a la víctima:

- No desvirtuar las denuncias.
- No requerir pruebas o realizar la valoración de estas como requisito indispensable para la recepción de la denuncia.
- No emitir opiniones, juicios de valor o recomendaciones sobre los hechos de violencia imponiendo criterios morales propios.
- No minimizar los hechos de violencia relatados por la víctima.

- No culpabilizar y hacer responsable a la víctima por los hechos vividos o
  - justificar al presunto agresor/a.
- No preguntar o cuestionar sobre comportamientos o gustos sexuales de la víctima o sobre situaciones que resultan vergonzosas que vulneren su integridad.
- No supeditar a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- Garantizar los derechos de la privacidad y confidencialidad durante el proceso.
- No juzgar a la víctima por su orientación sexual, identidad de género, apariencia o comportamientos.
- Respetar y garantizar a la víctima su derecho a la no confrontación.

## **Responsabilidades**

- Competencias del Ministerio de Educación Nacional: De acuerdo con los LPDA-VBG-D del MEN (2022) el sector educativo tiene competencias en la respuesta integral a las violencias basadas en género según establece el Decreto 4798 de 2011, el cual define los elementos básicos para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género y el acoso.
- Competencias de las Instituciones de Educación superior: Las IES tienen competencias en la sensibilización, prevención y sanción de las VBG en correspondencia con el Decreto 4798 de 2011, de allí que la UCC establece el presente protocolo y su ruta de atención, teniendo como prioridad la no revictimización y la acción sin daño. En este sentido, promoverá que quienes realicen la atención a las personas víctimas, cuenten con la formación, experiencia profesional y sensibilidad adecuadas para el desarrollo de esta labor, así como con calidades humanas y sensibilidad ante las VBG-D; y en general, llevará a cabo procesos integrales para la prevención y atención ante casos de VBG en articulación con las entidades externas garantes de derechos.
- Competencias de Instituciones externas de la ruta: Para la UCC es fundamental la armonización de sus acciones con las instituciones externas de la ruta, con el fin de dar un correcto direccionamiento en caso de ser requerido, comprendiendo que estas instancias ofrecen un conjunto de servicios y acciones correspondientes a la

normatividad vigente, que tienen el deber de garantizar la protección de las víctimas y el restablecimiento de sus derechos.

## AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES

El Comité de primer respondiente es la instancia que estudia la información recopilada en cada caso relacionado con acoso y/o violencia basada en género y/o sexual y/o discriminación, reportado por cualquier persona de la comunidad académica (estudiantes, profesorado, personal administrativo, y personas egresadas, visitantes) a partir de esto determina:

- Implementación de medidas preventivas y de carácter temporal necesarias, de acuerdo con las expectativas de la víctima y la competencia institucional.
- Determina la necesidad de trasladar la documentación al órgano disciplinario competente para que allí inicie la actuación que corresponda.

El Comité de primer respondiente no es un órgano con competencias disciplinarias, no obstante, las recomendaciones que este órgano realiza a otras instancias institucionales frente al manejo de los casos son de carácter vinculante.

Por el carácter multicampus la Universidad Cooperativa de Colombia tiene dos instancias relacionadas con el Comité del primer respondiente:

### Primera instancia del comité del primer respondiente

**Ubicación:** Campus

**Integrantes:**

- Dirección de campus o quien haga las veces de su delegado: Preside el comité.
- Jefatura/Coordinación de bienestar y Coordinación de gestión humana: ambas lideran la Secretaría técnica, al cual tiene como responsabilidad:  
Deberá hacer la comunicación de apertura a la persona implicada, las citaciones a los miembros y partes del proceso, las actas de asistencia, las notificaciones que correspondan y el acta donde conste la decisión soportada en un audio en el marco del proceso de responsabilidad sobre VBG-D. No obstante, la documentación de la etapa preliminar será asumida para efectos de este protocolo por el/la Profesional de desarrollo social o el/la profesional de desarrollo estudiantil -según la estructura de bienestar de cada campus, que será quien documente lo pertinente en el curso de la etapa mencionada.
- Profesional de desarrollo social o el profesional de desarrollo estudiantil. Funge como Consejero/a; esta persona atenderá a la persona víctima en todos los momentos del proceso y realizará seguimiento a la evolución.

- **Asesores/as:**

Subdirección académica, Representante del estudiantado, Representante del profesorado, coordinador del consultorio jurídico (en los campus donde no se cuenta con este servicio, se podrá contar con la asistencia de otro campus de forma virtual).

Nota. Podrán ser invitadas a la sesión las personas que tengan que ver con el manejo de algún asunto o las personas expertas en el tema que se requiera para la sensibilización, la prevención y la sanción de cualquier forma de violencia y/o discriminación basada en género

En todos los casos los integrantes serán personas con un reconocimiento ético e integridad dentro de la comunidad académica. Adicionalmente no deberá tener ningún tipo de antecedentes en la comisión u omisión de actos que versen sobre VBG-D.

#### Impedimentos y recusaciones

Si alguno de los miembros del Comité del primer respondiente se considera impedido por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada, deberá informar a la Secretaría general de la institución, para que defina quien asume la suplencia durante el caso.

De igual forma, cualquier persona involucrada, ya sea la persona presunta agresora o la persona víctima, podrán recusar a cualquier integrante del Comité de por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada. La recusación debe ser solicitada de forma motivada ante el superior jerárquico del miembro recusado, para que este proceda con la solicitud a Secretaría general de definición de reemplazo.

#### **Responsabilidades generales del comité:**

- Recolectar información sobre las situaciones de violencia basada en género reportadas por los diferentes actores de la ruta.
- Analizar la información recopilada en cada caso relacionado con acoso y/o violencia basada en género y/o sexual y/o discriminación, reportado por cualquier persona de la comunidad académica, en este sentido tiene la potestad de solicitar el apoyo de expertos en caso necesario.
- Orientar la activación interna y externa de la ruta de prevención, detección y atención de la VBG-D, haciendo seguimiento al avance y decisiones de estos.
- Formular recomendaciones orientadas a medidas preventivas, correctivas y establecimiento de medidas de protección, de acuerdo con el análisis de los casos.
- Asesorar a las instancias internas acerca de las violencias basadas en género y sexuales, la normatividad y protocolos relacionados, de ser requeridos.
- Hacer seguimiento de compromisos de no repetición, estrategias pedagógicas, mecanismos de reparación, y remisión a entes internos.
- Apoyar la elaboración de los informes correspondientes según cada caso.
- Presentar mensualmente al comité nacional de primer respondiente informe de casos relacionados con cualquier tipo de violencia y discriminación basada en género.

- Evaluar la ruta de atención, proponer las modificaciones a que hubiere lugar y las disposiciones que considere necesarias para el cumplimiento de su objetivo, para lo cual, se apoyará en las dependencias responsables de la atención y las que considere necesarias.
- Liderar el desarrollo de las estrategias de prevención, detección y atención de las VBG-D.
- Liderar las acciones de sensibilización, formación y difusión relacionadas con los protocolos de prevención, detección y atención de las VBG-D.
- Diseñar en el mes de noviembre de cada año el plan de trabajo relacionado con las acciones de prevención, detección y atención de las VBG-D a desarrollar en el año siguiente, teniendo como base los resultados de la gestión.

**Funcionamiento del Comité:**

El comité se reunirá en pleno cada mes o cuando las circunstancias lo ameriten.

Tendrá reuniones operativas sin que se requiera el pleno del Comité para tratar temas prioritarios.

**Segunda instancia del comité del primer respondiente**

**Ubicación:** Estructura nacional

**Integrantes:**

- Secretaria general o persona delegada. Preside el comité.
- Dirección de bienestar o persona delegada: Secretaria técnica, al cual tiene como responsabilidad: Deberá hacer la comunicación de apertura al campus correspondiente según los casos relacionados; las citaciones a los miembros y partes del proceso (estos podrán ser algún miembro del comité del primer respondiente del campus correspondiente), informar de los casos remitidos por los comités de primer respondiente en campus; las actas de asistencia, las notificaciones que correspondan y el acta donde conste la decisión que se determine.
- Dirección de gestión humana o persona delegada.
- Especialista en relaciones labores.
- Especialista en riesgos laborales.
- Asesores/as:

Nota. Podrán ser invitadas a la sesión las personas que tengan que ver con el manejo de algún asunto o las personas expertas en el tema que se requiera para la sensibilización, la prevención y la sanción de cualquier forma de violencia y/o discriminación basada en género

En todos los casos los integrantes serán personas con un reconocimiento ético e integridad dentro de la comunidad académica. Adicionalmente no deberá tener ningún tipo de antecedentes en la comisión u omisión de actos que versen sobre VBG-D.

Impedimentos y recusaciones

Si alguno de los miembros del Comité del primer respondiente se considera impedido por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada, deberá informar a la Secretaría general de la institución, para que defina quien asume la suplencia durante el caso.

De igual forma, cualquier persona involucrada, ya sea la persona presunta agresora o la persona víctima, podrán recusar a cualquier integrante del Comité de por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada. La recusación debe ser solicitada de forma motivada ante el superior jerárquico del miembro recusado, para que este proceda con la solicitud a Secretaria general de definición de reemplazo.

#### **Responsabilidades generales del comité:**

- Analizar la información recopilada relacionado con acoso y/o violencia basada en género y/o sexual y/o discriminación por el comité de primer respondiente de cada campus en cada caso relacionado con acoso y/o violencia basada en género y/o sexual y/o discriminación, en este sentido tiene la potestad de solicitar el apoyo de expertos en caso necesario.
- Realizar seguimiento a la activación de la ruta interna o externa de la ruta de prevención, detección y atención de la VBG-D, haciendo seguimiento al avance y decisiones de estos.
- Formular recomendaciones orientadas a medidas preventivas, correctivas y establecimiento de medidas de protección, de acuerdo con el análisis de los casos.
- Asesorar a las instancias internas acerca de las violencias basadas en género y sexuales, la normatividad y protocolos relacionados, de ser requeridos.
- Hacer seguimiento de compromisos de no repetición, estrategias pedagógicas, mecanismos de reparación, y remisión a entes internos.
- Consolidar la información reportada por los comités de primer respondientes y alojarla en el sistema de gestor de contenidos de la institución.
- Presentar mensualmente al comité rectoral informe de casos relacionados con cualquier tipo de violencia y discriminación basada en género.
- Evaluar la ruta de atención, proponer las modificaciones a que hubiere lugar y las disposiciones que considere necesarias para el cumplimiento de su objetivo, para lo cual, se apoyará en las dependencias responsables de la atención y las que considere necesarias.
- Recopilar y realizar seguimiento cumplimiento del plan de acción de cada campus entorno a las estrategias relacionadas con la prevención, detección y atención de las VBG-D.
- Liderar las acciones de sensibilización, formación y difusión relacionadas con los protocolos de prevención, detección y atención de las VBG-D.

#### **Funcionamiento del Comité:**

El comité se reunirá en pleno cada dos meses o cuando las circunstancias lo ameriten.

Tendrá reuniones operativas sin que se requiera el pleno del Comité para tratar temas prioritarios.

## DEFINICIÓN DE ARTICULACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO Y RUTA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG-D

### ARTICULACIÓN INTERNA

DEPENDENCIA	DESCRIPCIÓN
Rectoría	Promover y asegurar el desarrollo de las estrategias definidas en torno a los protocolos de prevención, detección y atención de las VBG-D.
Secretaría general Dirección jurídica	Asegurar el cumplimiento de los lineamientos normativos relacionados con los casos. Presidir el comité de primer respondiente en segunda instancia
Bienestar Institucional	Promover y garantizar el desarrollo de las estrategias definidas en el protocolo de prevención, detección y atención de las VBG-D. A través del profesional de desarrollo social o persona delegada recepcionar los casos y activar la Ruta de atención, acompañamiento psicosocial, seguimiento y cierre. Gestionar acciones de articulación con entidades externas (ruta)
Gestión Humana	Promover y garantizar el desarrollo de las estrategias definidas en el protocolo de prevención, detección y atención de las VBG-D. Recepcionar los casos y activar la Ruta de atención, acompañamiento psicosocial, seguimiento y cierre con el profesional de desarrollo social. Supervisión contractual y seguimiento.
Comité de convivencia laboral	Revisión y análisis de casos remitidos por el comité del primer respondiente de campus, donde se encuentren involucrados directivos, administrativos y profesores.
Comunicaciones	Apoyo en campañas de prevención de las violencias Basadas Género y divulgación de la ruta de atención.
Planeación	Apoyo en la documentación correspondiente.
Control interno	Seguimiento al cumplimiento de los lineamientos.
Consultorio jurídico	Orientación jurídica por parte especialistas en derecho penal.
Facultad de Derecho	Actividades preventivas sobre marco legal sobre las VBG-D.
Facultad de psicología y consultorio psicológico	Apoyo en campañas preventivas sobre Equidad de género, rutas de atención, Enfoque de Género, lenguaje inclusivo y tipos de violencias.

### ARTICULACIÓN EXTERNA

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Comisaría de familia	Actúa como protector y garante de los derechos de las personas víctimas de violencia en el contexto familiar. Su propósito es la prevención, atención, protección y de reparación de los derechos de quienes integran la familia por hechos de violencia

	<p>intrafamiliar, así como la garantía de que cesen o no se consuman los hechos violentos.</p> <p>Recepcionan los casos sobre las acciones legales a instaurar.</p> <p>Remiten de oficio los casos de VBG-D a la Fiscalía y a las entidades de salud para la atención de urgencias (EPS o centros de salud).</p> <p>Garantizan las medidas de protección y atención a las víctimas de violencia intrafamiliar.</p> <p>Remiten a instituciones u organizaciones sociales para el acompañamiento de las víctimas.</p>
Fiscalía	<p>Recepción de denuncias y desarrollo de acciones de atención inmediata y detección de cualquier caso de violencia.</p> <p>Entidad de la rama judicial que recibe denuncias, investiga delitos y acusa a los presuntos infractores ante los jueces y tribunales competentes.</p> <p>Remiten al ICBF en los casos donde la víctima sea un niño, niña o adolescente.</p> <p>Realizan la remisión a medicina legal para el respectivo dictamen, iniciando la etapa de investigación.</p>
Policía Nacional	<p>Brindar protección, atención y asistencia a las víctimas. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas.</p> <p>Acompañan la activación de rutas, acompañando a las víctimas a lugares seguros y protegidos, como instituciones de salud. Comisaría, Fiscalía e ICBF.</p> <p>Responsables de la ejecución de las medidas de protección.</p>
ICBF	<p>Atención de casos especialmente cuando la víctima es menor de edad, actuando como garantes de derechos y brindando protección al menor. <i>S“u función es trabajar por la prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias en Colombia” (MINISTERIO DE JUSTICIA, 2022)</i>, brindando atención especialmente a aquellos en condiciones de amenaza.</p> <p>Atiende casos en los que la víctima es menor de edad, a través de los defensores de familia, quienes verifican la garantía de sus derechos e intervienen en los procesos de medida de protección, medida provisional de emergencia o de restablecimiento de derechos.</p> <p>Remite a la Fiscalía en casos de VBG y a la Comisaría de familia en casos de violencia intrafamiliar -VIF- para que se adopten las medidas de protección.</p>
CAIVAS Y CAVIF	<p>Los Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS) y los Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) se encuentran adscritos a la Fiscalía.</p>

	<p>Brindan la atención adecuada para las personas víctimas de delitos contra la libertad y formación sexual y la violencia intrafamiliar. Se enfocan hacia el trato digno de las víctimas con el fin de evitar su revictimización.</p>
Sector Salud	<p><i>"Prestar los servicios médicos, tanto para salud física como psicológica a las víctimas remitidas por Comisaría de Familia.</i></p> <p><i>Realizar los exámenes medicolegales a las víctimas.</i></p> <p><i>Elaborar la historia clínica, la cual es único requisito de carácter médico que la Comisaría de Familia requiere para el otorgamiento de la medida de atención".</i> (MINISTERIO DE JUSTICIA, 2022).</p> <p>Actividades de prevención y promoción.</p> <p>Remiten los casos de VBG a Comisarías, ICBF y Fiscalías.</p> <p>Brindan atención integral gratuita.</p>
Medicina legal	<p>Realiza el dictamen médico legal y lo remite a la Comisaría de familia o Fiscalía.</p> <p>Apoya a las instituciones prestadoras de salud para la toma de muestras, garantizando la cadena de custodia.</p>
Defensoría del pueblo	<p>Recibe quejas promoviendo y garantizando los derechos de la ciudadanía ante las autoridades competentes.</p> <p>Orienta y asesora legalmente a la víctima.</p> <p><i>"Su finalidad es la protección de los derechos humanos y de las libertades frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares. Su gestión y aplicación en las rutas de atención dependen de las características de cada caso y las necesidades de la víctima, ejerciendo control y vigilancia a las autoridades competentes".</i> (MINISTERIO DE JUSTICIA, 2022)</p>
Personería Municipal	<p><i>"Entidad que representa a la ciudadanía ante el Estado. Sus funciones principales son: Promoción y protección de los derechos de humanos.</i></p> <p><i>Estar presente en las audiencias cuando las víctimas sean personas con discapacidad en indefensión.</i></p> <p><i>Ejercer funciones del Ministerio Público ante las Comisarias de Familia e intervenir en defensa de los derechos y garantías fundamentales, así como del debido proceso. Vigilar el ejercicio diligente y eficiente de las funciones públicas y ejercer el control de gestión en los procesos administrativos y judiciales".</i> (MINISTERIO DE JUSTICIA, 2022).</p>
Organizaciones de la sociedad civil y ONG	<p><i>"Agrupaciones o colectivos constituidos por ciudadanos/as y movimientos sociales que se organizan alrededor de un objetivo, grupos de personas o algún tema determinado para la realización de actividades de defensa y respeto de los derechos humanos, sin fines de lucro".</i> (MINISTERIO DE JUSTICIA, 2022).</p> <p>Acompañan en la activación de la ruta institucional ante Comisarías o Fiscalías.</p>

Autoridades Indígenas	La jurisdicción especial indígena es la facultad que tienen las autoridades de los pueblos indígenas para resolver conflictos al interior de sus colectividades de acuerdo con sus propios procedimientos, usos y costumbres (Art. 16 Ley 1257 de 2008). (CINEP, 2022)
--------------------------	--

## ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VBG-D

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Definición: medidas de prevención

De acuerdo con los LPDA-VBG-D (2022), las medidas de prevención son todas las *“acciones que inciden en cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en una educación no sexista y el fomento de una cultura de Cero Tolerancia a las violencias de género y propiciar un cambio”* (MEN, 2022) en lo cotidiano, es decir, en los *“salones de clases, en las oficinas, en las redes sociales, entre otros escenarios, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos de género, de raza, de etnia, de clase, entre otros, que perpetúan la discriminación y la violencia. A su vez, dichas medidas promueven el desarrollo de competencias sociales que hacen posible a la comunidad académica actuar de manera constructiva, es decir, respetando y valorando la diversidad”* (Universidad del Rosario, 2022).

En este sentido, las acciones de prevención continuamente se adaptarán de acuerdo con las necesidades y características de quienes conforman los diferentes campus, comprendiendo que la UCC se encuentra ubicada en diversas regiones del país. De igual forma, se implementarán a través de acciones independientes y transversales a la formación académica.

Así las cosas, el presente protocolo reconoce que los actos discriminatorios y todo tipo de violencia basada en género constituyen violaciones a los derechos humanos, que se pueden presentar en diferentes ámbitos y ser efectuadas de diversas maneras, y que afectan la individualidad de la persona, la vida familiar, social y educativa. Debido a la

permanencia de estereotipos y los factores culturales, políticos y económicos, se ve limitada la posibilidad de gozar plenamente de los derechos y participar de forma igualitaria o equitativa de las diferentes esferas del desarrollo, ocurriendo principalmente en la población femenina; por ello, la Universidad Cooperativa de Colombia destaca la importancia de generar acciones de sensibilización, promoción, prevención y atención en temas de VBG-D a través de diferentes medios y estrategias institucionales que promuevan la sana convivencia, el respeto por las diferencias, la equidad, el reconocimiento de derechos y deberes y la erradicación de cualquier tipo de violencia y discriminación.

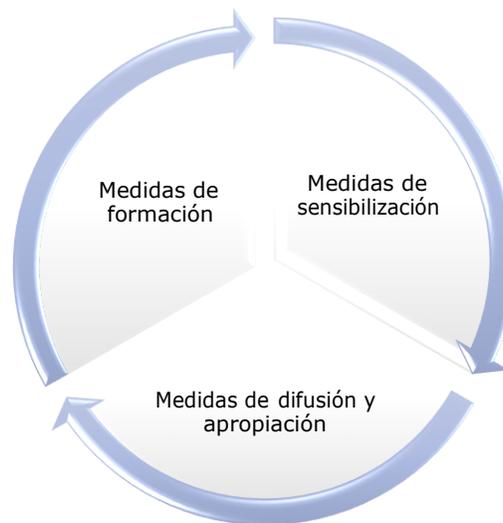
Para ello, la Universidad Cooperativa de Colombia en cabeza de la Secretaria general, Dirección de Bienestar, Dirección de gestión humana, Dirección de comunicaciones y demás dependencias, se compromete a favorecer los procesos de inclusión e interculturalidad en la comunidad universitaria, incorporando actividades de capacitación y sensibilización en torno a las VBG-D. Entre estas:

- Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación a través del análisis y adecuación de las políticas, reglamentos y demás elementos regulatorios de la Universidad. Para ello, se crearán e implementarán las medidas que se consideren necesarias para mantener una universidad inclusiva y libre de violencias y discriminación.
- Garantizar la adopción de protocolos y rutas de atención que promuevan los derechos humanos, y comprometan al campus a generar espacios seguros y libres de violencias.
- Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento de una cultura responsable que respeta la diversidad y promueve la solidaridad, la equidad y la libertad.
- Identificar características y manifestaciones de violencias de género, mediante la información y la realización de acciones educativas que lleven a reconocer las diferentes manifestaciones de violencia, las causas y consecuencias de la violencia.
- Diseñar proyectos de prevención permanentes dirigidos a las personas de la comunidad académica, teniendo en cuenta las características de estas.
- Capacitar a las personas responsables de los procesos de diseño e implementación de las estrategias de prevención, detección y atención de las VBG-D.
- Implementar acciones de carácter logístico y estructural que garanticen la seguridad en cada uno de los espacios físicos y virtuales de la institución.

- Divulgar mediante campañas, redes, folletos informativos signos para detectar situaciones de desigualdad, discriminación y violencia; así como aquellos indicadores que pueden ser observados en una persona agresora.
- Desarrollar eventos y campañas para incentivar la prevención de cualquier tipo de violencia o discriminación basada en género en articulación con ONG, secretarías y entidades competentes.

#### Tipos de medidas de prevención

De este modo, la Universidad Cooperativa de Colombia desde la Gestión de Bienestar Institucional contará con las siguientes medidas de prevención del acoso y/o VBG-D:



#### Medidas de sensibilización

Tienen como finalidad abrir espacios de reflexión general sobre las VBG-D por medio de actividades prácticas en donde la comunidad universitaria haga conciencia sobre la prevención y detección de las violencias. Se establecen las siguientes actividades, las cuales podrán ser ajustadas y/o complementadas de acuerdo con las necesidades de cada campus:

<p><b>Medidas de sensibilización</b></p>	<p><b>Actividad:</b> Semana de inducción estudiantes.</p> <p><b>Objetivo:</b></p>
--	---

	<p>Brindar durante la semana de inducción al estudiantado que ingresa a primer semestre de los diferentes programas académicos, información relacionada con el programa de inclusión e interculturalidad Todas y todos contamos en donde se dan a conocer las estrategias de prevención, detección y atención de las VBG-D de la institución.</p> <p>Brindar información de activación de la ruta de prevención, detección y atención de las VBG-D</p>
	<p><b>Actividad:</b></p> <p>Inducción y reinducción empleados/as</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Brindar información en los conceptos de equidad y género, generando consciencia de respeto y tolerancia a las diferencias.</p>
	<p><b>Actividad:</b></p> <p>Charlas de sensibilización y capacitación acerca de los factores de riesgo y factores protectores de las VBG-D, dirigidas a estudiantes, administrativos y profesores, con el apoyo de entidades externas y personal calificado del campus, se realizarán charlas, foros, conversatorios enfocados a la prevención y visibilización de las VBG-D.</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Sensibilizar y capacitar acerca de los factores de riesgo y factores protectores de las VBG-D</p>
	<p><b>Actividad:</b></p> <p>Mesas por la Equidad y las No violencias: Espacios psicoeducativos para estudiantes.</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Gestionar espacios de análisis y reflexión sobre las VBG-D y alternativas para promover la Equidad de Género en el campus.</p>
	<p><b>Actividad:</b></p> <p>Ciclo de actividades para el reconocimiento de las VBG-D</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Realizar actividades académicas, deportivas y culturales que generen conciencia en la comunidad universitaria sobre los conceptos relacionados con las VBG y refuercen los valores institucionales.</p>
	<p><b>Actividad:</b></p> <p>Conmemoración de fechas especiales y representativas: Es importante resaltar las fechas conmemorativas explicando su procedencia e historia, por ejemplo, el día de la mujer, el día internacional de la violencia contra la mujer, la semana del género, visibilización e inclusión social de las personas LGTBIQ+, cáncer de mama, entre otros.</p> <p><b>Objetivo:</b></p>

	<p>Conmemorar fechas simbólicas que permitan visibilizar y reivindicar los derechos de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Difusión de contenidos educativos (Videos, infografías, E-card informativas por las redes sociales institucionales.</p> <p><b>Objetivo:</b> Difundir contenidos educativos que promuevan mensajes dirigidos a la prevención, detección y atención de las VBG-D.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Campaña: El violentómetro.</p> <p><b>Objetivo:</b> Orientar a la comunidad universitaria sobre los signos y síntomas relacionados con los distintos tipos de VBG-D, con el fin de prevenir y denunciar posibles casos.</p>
	<p><b>Actividades</b> Dos eventos artístico- culturales centrados en la otredad y el respeto a la diferencia y en el derecho de las mujeres y de la comunidad LGTBIQ+ a una vida libre de violencias de género.</p> <p><b>Objetivo:</b> Promover el respeto a la diversidad y el establecimiento de espacios libres de violencia de género.</p> <p><b>Actividad:</b> Encuentro nacional de experiencias significativas de los campus en la gestión en pro de la equidad de género y la detección, prevención y atención de la VBG. (Escuela de género)</p> <p><b>Actividad:</b> Espacios de sensibilización para la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia contra la mujer en el ámbito familiar.</p> <p><b>Actividad:</b> Fomento a la aplicación al interior de las empresas proveedoras de la equidad de género y la atención y prevención de la VBG.</p>

#### Medidas de difusión y apropiación

A través de las medidas de difusión y apropiación, se pretende adoptar y dar a conocer a la comunidad académica el protocolo y la ruta para la prevención y atención de VBG-D, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente; así mismo se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.

- Socialización del protocolo y la ruta de prevención, detección y atención de las VBG-D.

- Publicación en la página de bienestar, en Instagram y Facebook institucional diferentes documentos informativos en formato infográfico, audiovisual y documental, con el fin de informar, sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria en temas de VBG-D, acciones para la prevención y atención de las diferentes formas de discriminación y violencia.

En cuanto a estas medidas se establecen las siguientes actividades, las cuales podrán ser ajustadas y/o complementadas de acuerdo con las necesidades de cada campus:

<b>Medidas de difusión y apropiación</b>	<p><b>Actividad:</b> Socialización del protocolo y la ruta de prevención, detección y atención de las VBG-D.</p> <p><b>Objetivo:</b> Dar a conocer el protocolo y la ruta de prevención, detección y atención de las VBG-D a través de medios virtuales, charlas, conversatorios, folletos, entre otros.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Diseño e impresión de QR informativos en acrílicos de 30cm x 30cm en puntos estratégicos de la universidad, para que estudiantes acceden a un formulario para reportar casos de VBG-D y pedagogía sobre el uso de la APP.</p> <p><b>Objetivo:</b> Diseñar e implementar estrategia digital y masiva para facilitar a la comunidad universitaria el reporte de los casos de VBG-D.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Divulgación ruta de atención VBG-D por medio de redes sociales, correos electrónicos, acrílicos impresos en puntos estratégicos en el campus.</p> <p><b>Objetivo:</b> Divulgar la ruta y protocolos de atención de VBG-D con toda la comunidad Universitaria, a través de medios de comunicación Institucionales.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Alineación Sistema de gestión de igualdad de género.</p> <p><b>Objetivo:</b> Reforzar la dimensión de comunicación no sexista, que se declara en el sello equipares, donde se maneja un lenguaje actualizado de contenido no discriminatorio en todos los espacios de comunicación e iteración que se manejen a nivel institucional.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Socialización de los pasos relacionados en las rutas y protocolos de atención VBG-D con los distintos grupos poblacionales de la comunidad universitaria: Estudiantes, administrativos y Profesores.</p> <p><b>Objetivo:</b> Promover espacios de revisión y análisis de la ruta institucional y protocolos para la atención de casos de VBG-D con la comunidad educativa, con el fin de crear espacios de seguimiento y evaluación de la pertinencia de las acciones implementadas.</p>

## Medidas de formación

Las medidas de formación adoptadas por la Universidad se refieren a aquellas acciones pedagógicas que servirán para orientar y garantizar el aprendizaje de los miembros de la comunidad académica, brindando herramientas para prevención, detección y atención de las VBG-D. Entre estas se destacan a nivel general:

- Realizar jornadas de capacitación en diversos temas concernientes a la equidad y respeto por las diferencias, tales como: empoderamiento femenino, derechos sexuales y reproductivos, visibilización de la población LGTBIQ+, entre otros.
- Capacitar por medio de foros, conversatorios, talleres, en convenio con entidades externas sobre temas de equidad y prevención de VBG-D a través de testimonios reales.
- Alianzas con entidades externas (sector público y privado), gestionando diplomados o cursos en VBG-D.

A continuación, se relacionan las acciones específicas, las cuales podrán ajustadas y/o complementadas de acuerdo con la necesidad de cada campus.

<b>Medidas de formación</b>	<p><b>Actividad:</b> Formalizar la Escuela de género de la UCC.</p> <p><b>Objetivo:</b> Actualizar y unificar el portafolio de la Escuela de género de la UCC.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Formación de replicadores (representantes de estudiantes, profesorado y personas egresadas; voluntarios, entre otros).</p> <p><b>Objetivo:</b> Implementar talleres psicoeducativos en primeros auxilios psicológicos y VBG-D con representantes de estudiantes, profesorado y personas egresadas, voluntarios, entre otros, con el fin de brindar herramientas que les permitan orientar y acompañar a pares ante casos de VBG-D.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Café pedagógico con el profesorado y personal administrativo para la formación en temas relacionados a la Equidad de Género y VBG-D.</p> <p><b>Objetivo:</b> Abrir espacios de reflexión con el personal administrativo y profesoral sobre temas relacionadas a las VBG-D y Equidad de Género.</p>
	<p><b>Actividad:</b> Formación en técnicas de autocuidado y buen trato a nivel personal e interpersonal.</p> <p><b>Objetivo:</b> Realizar formación en técnicas de autocuidado y buen trato a nivel personal e interpersonal predominando el respeto a la libre decisión en cada instante de vida. Se realizará una sesión por semestre.</p>

## MEDIDAS DE DETECCIÓN

Definición: Medidas de detección

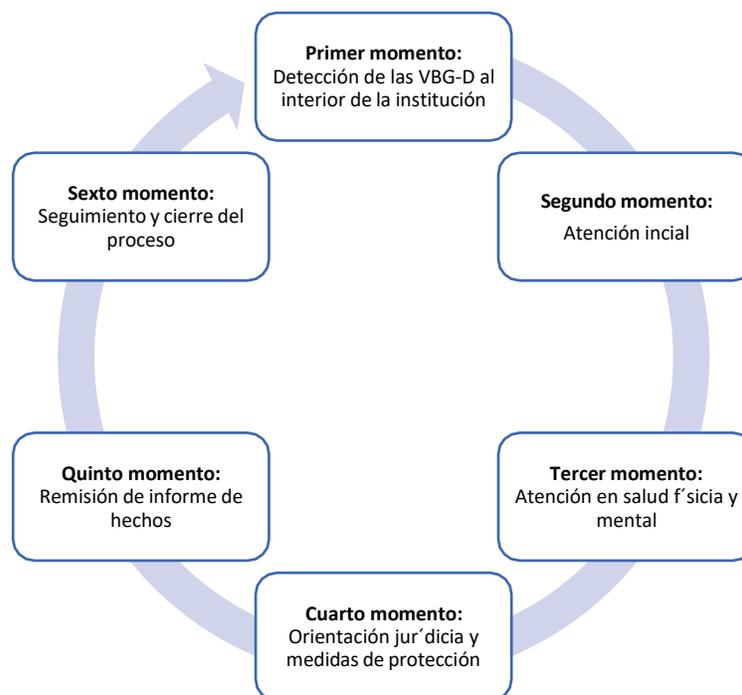
Según mencionan los LPDA VBG-D (2022), la detección hace referencia a identificar, descubrir una situación que no es claramente visible. De allí que el presente protocolo establece criterios y conceptos inequívocos (Ver sección definiciones) de lo que significa episodios de violencia de género y discriminación, esto con el fin de que se puedan *“identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, y espacios frecuentes de ocurrencia, que les permitan a la UCC tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad educativa”* (UNILLANOS, 2022). En este sentido, las medidas de detección son aquellas acciones específicas que se implementarán para detectar las violencias basadas en género y discriminación con el fin de mitigar los efectos de dichas situaciones o impedir su progresión. La Universidad Cooperativa de Colombia comprende que, aunque todas las personas de su comunidad educativa están en la capacidad de identificar y denunciar una situación de violencia, es imprescindible que los actores claves en la institución cuenten con herramientas suficientes para identificar episodios de violencia de género y de discriminación, y en todo caso, orientar a las víctimas sobre la ruta de atención institucional.

Entre las acciones a desarrollar se destacan:

- Apoyar la investigación y análisis de los casos que generen alertas tempranas relacionadas con factores de riesgo en torno a la VBG-D.
- Llevar a cabo acciones de formación, que permitan capacitar a la comunidad universitaria con especial énfasis en líderes estudiantes, docentes, administrativos, entre otros, en temas de identificación y atención de violencias, así como el desarrollo de competencias para movilizar y prevenir violencias de género, transformando los imaginarios, creencias y prácticas que normalizan y justifican las violencias de género.

## MEDIDAS DE ATENCIÓN

Las medidas de atención se materializan a través de la ruta para la denuncia de casos de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género, la cual se define como el procedimiento institucional al interior de la Universidad que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas por algún tipo de violencia basada en género y/o discriminación. En los casos donde la o las personas presuntas agresoras son parte de la comunidad académica, la ruta también comprende un proceso de responsabilidad frente a la persona presunta agresora de este tipo de situaciones, que prevé medidas preventivas y recomendaciones a las instancias correspondientes al interior de la universidad, según la persona o personas involucradas. La ruta igualmente abarca un proceso formativo-complementario con enfoque restaurativo, según el consentimiento de la persona víctima. La ruta consta de varios momentos, tal como se puede observar a continuación.



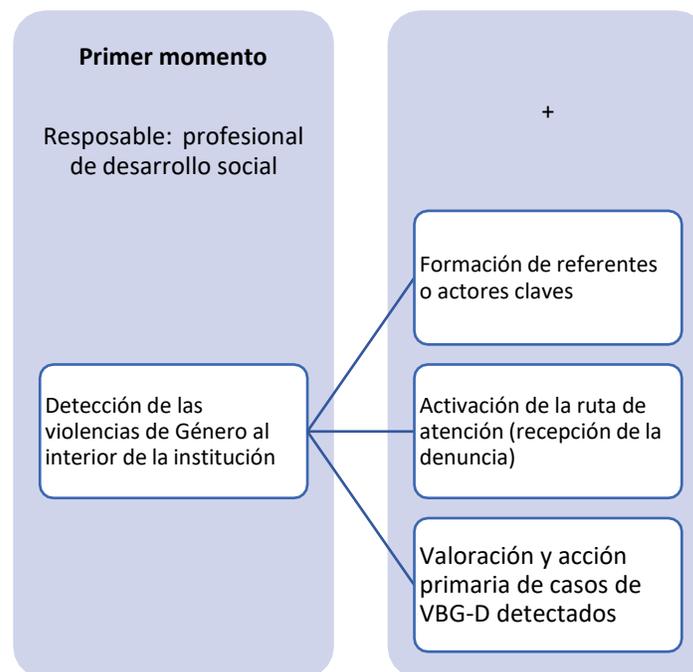
En el siguiente apartado se describe la ruta para brindar acompañamiento, protección y garantizar el bienestar de aquellas personas víctimas de violencia basada en género y actos de discriminación, sensibilizando además a la comunidad académica para la toma

de decisiones responsables, la promoción de la equidad de género y prevención, detección y atención de las VBG-D.

La comunidad universitaria debe tener un rol activo en la escucha e identificación de casos de VBG-D, pues una vez enterados tendrán la responsabilidad de seguir los siguientes pasos:

Primer momento: Detección de las violencias de Género al interior de la institución

Se caracteriza por ser un espacio de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada. El responsable de este es el profesional de desarrollo social o la persona que funge como Coordinador/jefatura de gestión humana.



Dentro de las acciones primarias para la detección de casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género al interior de cada campus se encuentran las siguientes:

### 1. Formación de referentes o actores claves

Se debe garantizar la formación o psicoeducación de actores claves que puedan detectar casos de VBG-D, dichos actores cumplen un rol activo en la comunidad académica y por

sus funciones pueden visibilizar de cerca las violencias de género. Dentro de estos actores se encuentran: Directivos, jefes/as de programa, jefes/as de dependencias, Profesores/as en cualquier modalidad de contratación laboral (catedrático, medio tiempo y tiempo completo), administrativos/as, personal de apoyo y seguridad.

Estos actores, deben ser formados en temas relacionados con: detección de violencias basadas en género, equidad de género, derechos humanos, primeros auxilios psicológicos, rutas de atención de VBG-D, marco legal en temas de violencias de género, entre otras temáticas que sean necesarias para la detección temprana de violencias al interior de la comunidad universitaria.

En todos los casos, los actores claves que apoyan la implementación y/o atención en caso de evento relacionado con VBG-D, estos se deberán acercar al profesional de desarrollo social adscrito a bienestar, quien orientará sobre la activación de la ruta.

## **2. Activación de la ruta de atención**

### **Canales para realizar el reporte:**

Para la activación de la ruta de atención por parte de la víctima o de cualquier persona de la comunidad académica o cualquier persona interesada, se tendrán en cuenta los siguientes canales:

- **Correo electrónico:** Por medio de un correo electrónico en donde hace una breve descripción de la situación y si tiene evidencias las puede adjuntar, la falta de pruebas no condiciona la admisión de la denuncia. Dicho correo debe ser dirigido al email de bienestar correspondiente, según campus al cual está adscrita la persona denunciante.
- **Línea telefónica:** Es posible establecer contacto con las siguientes líneas telefónicas, de acuerdo con el campus al que está adscrita la persona denunciante. (Ver Cuadro Informativo por Campus)
- **Código QR:** Este código QR será ubicado en acrílicos institucionales distribuidos en lugares estratégicos de todos los campus en donde pueden realizar la denuncia de manera confidencial.
- **Oficina de Bienestar Institucional:** En la oficina de Bienestar Institucional de cada campus.

**Nota:** Se garantizará la respuesta a la solicitud de activación en un lapso de 8 a 12 horas siguientes a la detección de manera oportuna, diligente, libre de prejuicios de género, sin culpabilizar, estigmatizar y evitando la victimización secundaria.

### Cuadro informativo por campus.

Campus	Correo electrónico	Teléfonos	horarios de atención	Dirección
Apartadó	<a href="mailto:bienestar.apa@ucc.edu.co">bienestar.apa@ucc.edu.co</a>	(604) 3330333916 Ext:	Lunes a jueves: 7:00am a 12:00m 3:00pm a 7:00pm Viernes: 7:00am a 12:00m 3:00pm a 6:00pm	Calle 91 #96ª 55. Barrio Manzanares
Arauca	<a href="mailto:bienestar.ara@ucc.edu.co">bienestar.ara@ucc.edu.co</a>	(607) 3330333917 Ext: 9055	Lunes a jueves: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00pm  Viernes: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 5:00p.m	Carrera 12 N 21-70. Barrio Unión
Barrancabermeja	<a href="mailto:bienestar.bar@ucc.edu.co">bienestar.bar@ucc.edu.co</a>	(607) 6010108 Ext: 7836	Lunes a Viernes: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 7:00pm	Calle 57 entre carreras 24 y 27. Barrio Galán
Bogotá	<a href="mailto:bienestar.bog@ucc.edu.co">bienestar.bog@ucc.edu.co</a>	(601) 7455655 Ext: 1269	Lunes a Viernes: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 6:30pm  Sábado 9:00 am a 12:00m	Avenida Caracas número 37-63
Bucaramanga	<a href="mailto:bienestar.buc@ucc.edu.co">bienestar.buc@ucc.edu.co</a>	(607) 6978500 Ext: 7013	Lunes a Viernes: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00pm  Sábado 8:00 am a 12:00m	Calle 30ª # 33 - 51
Cali	<a href="mailto:bienestar.cal@ucc.edu.co">bienestar.cal@ucc.edu.co</a>	(602) 4864444 Ext: 2647	Lunes a jueves: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 7:00pm  Viernes: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00p.m	Carrera 73 # 2 a - 80. Barrio Buenos Aires, 5to piso - bloque 2
Cartago	<a href="mailto:bienestar.car@ucc.edu.co">bienestar.car@ucc.edu.co</a>	(606) 3400220 Ext: 8939	Lunes a Viernes: 8:00am a 12:00m 3:00pm a 7:00pm  Sábado 8:00 am a 12:00m	Carrera 4 No. 13 - 54
Ibagué- Espinal	<a href="mailto:bienestar.iba@ucc.edu.co">bienestar.iba@ucc.edu.co</a>	(608) 2596507 Ext: 8100	Lunes a jueves: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 7:00pm  Viernes: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00p.m	Calle 10 No. 1 - 120 Ed. Urrutia
Medellín - Envigado	<a href="mailto:bienestar.med@ucc.edu.co">bienestar.med@ucc.edu.co</a>	(604) 6050065 Ext: 4256	Lunes a Viernes: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00pm	Calle 50A No 41-40

<b>Montería</b>	<a href="mailto:bienestar.mon@ucc.edu.co">bienestar.mon@ucc.edu.co</a>	(604)7890400 Ext 5168	Lunes a Viernes: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00pm  Sábado 8:00 am a 12:00m	Calle 52A No. 6 - 79. Barrio La Castellana
<b>Neiva</b>	<a href="mailto:bienestar.nei@ucc.edu.co">bienestar.nei@ucc.edu.co</a>	(608) 8632006 Ext: 8751	Lunes a Viernes: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 7:00pm	Calle 11 #1g-31B barrio los mártires
<b>Pasto</b>	<a href="mailto:bienestar.pas@ucc.edu.co">bienestar.pas@ucc.edu.co</a>	(602) 7370660 Ext: 2194	Lunes a jueves: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 8:00pm  Viernes: 7:00am a 12:00m 2:00pm a 5:00p.m	Calle 18 No.47-150 Torobajo
Pereira	<a href="mailto:bienestar.per@ucc.edu.co">bienestar.per@ucc.edu.co</a>	(606) 3161580 Ext. 106	Lunes y Miércoles: 8:00am a 12:00m  Martes y Jueves 6:00pm a 10:00pm  Viernes 2:00pm a 6:00pm	Complejo educativo la Julita frente a la cancha UTP
<b>Popayán</b>	<a href="mailto:bienestar.pop@ucc.edu.co">bienestar.pop@ucc.edu.co</a>	(602) 8339295 Ext: 9261	Lunes a jueves: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 7:00pm  Viernes: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 6:00p.m	Carrera 9 # 23N-26 Barrio Ciudad Jardín
<b>Santa Marta</b>	<a href="mailto:bienestar.san@ucc.edu.co">bienestar.san@ucc.edu.co</a>	(605) 4368060 Ext: 5506	Lunes a jueves: 7:30am a 12:00m 1:00pm a 6:00pm  Viernes: 8:00am a 12:00m 1:00pm a 6:00pm	Carretera Troncal del Caribe Sector Mamatoco
<b>Villavicencio</b>	<a href="mailto:bienestar.vil@ucc.edu.co">bienestar.vil@ucc.edu.co</a>	(608) 6740874 Ext: 8553	Lunes a Viernes: 8:00am a 12:00m 2:00pm a 7:00pm  Sábado 9:00 am a 12:00m	Carrera 22 SUR No. 7 – 06. Barrio la rosita
<b>Nacional</b>  <b>Nota: dentro de la atención se incluye la comunidad académica del campus Quibdó</b>	<a href="mailto:bienestar.ucc.edu.co">bienestar.ucc.edu.co</a>	(604) 6050065 Ext: 4308	Lunes a Jueves: 7:00am a 12:00m 1:00pm a 5:00pm Viernes: 8am a 4pm	Calle 50 A N° 41-26- bloque 8, segundo piso

### Formas de denuncia:

Puede darse a conocer de manera verbal, escrita y/o con aporte de material audiovisual.

### Tipos de denuncia:

Anónima, a título personal, en representación de alguien más, con evidencia adjunta, con testigos, sin testigos.

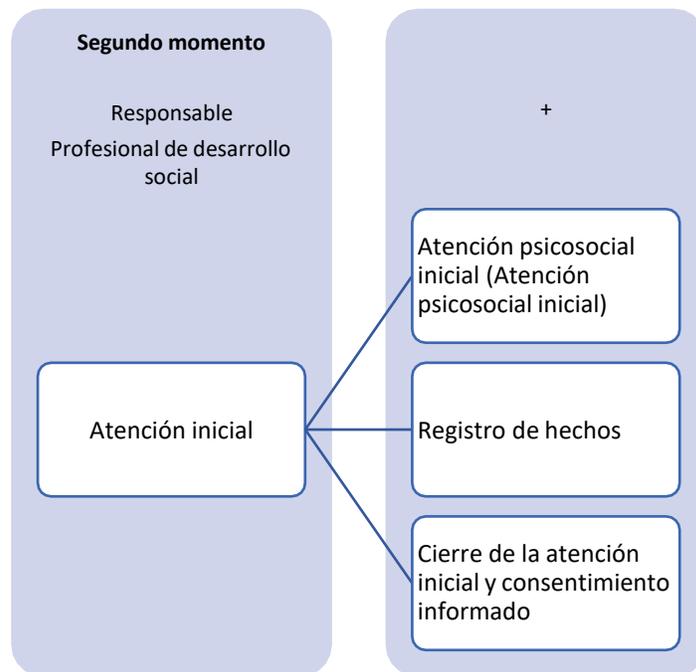
**Nota:** En caso de que las situaciones de violencia y/o discriminación ocurran en las instalaciones del campus universitario sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, se reportará el hecho ante la Oficina de Bienestar/profesional de Desarrollo social adscrito a esta dependencia y/o Gestión humana para que brinden apoyo a quien lo requiera y se oriente y remita a la ruta externa correspondiente. Si solo la víctima está vinculada a la universidad, se le brinda orientación psicosocial y jurídica de ser requerida y se activará la ruta externa; en caso tal que el victimario sea quien pertenece a la comunidad académica y la víctima no hace parte de esta, las medidas que tomará la universidad quedarán sujetas a los resultados de los procesos judiciales. En caso de tratarse de una situación relacionada con empleados/as y/o docentes del campus, se remitirá el caso al Comité de Convivencia Laboral; en cualquier caso, se procurará que el caso se reciba por un solo miembro del equipo, quien será el encargado de reducir el número de procedimientos que impliquen revictimización.

### **3. Valoración y acción primaria de casos de VBG-D detectados**

El/la profesional de Desarrollo social una vez informado/a sobre un caso de VBG-D activará la Ruta de atención de la VBG-D, la cual en un primer momento se soporta en la escucha activa de la persona víctima, identificando el tipo de violencia sufrida y el estado psicoemocional o físico en que se encuentra la persona que hayan identificado como víctima de violencia de género, lo cual permite la elaboración de la caracterización de los hechos, y así determinar el tipo de atención inicial que requiere:

Segundo momento: Atención inicial

En este momento se iniciará la activación inmediata de la atención integral, que incluye la asesoría psicológica, la orientación jurídica y el acompañamiento académico.



Para todos los casos la activación de la ruta de atención a los casos de acoso y/o VBG-D por parte de la Universidad, la persona que atiende el caso deberá solicitar el consentimiento informado por parte de la víctima; respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sufrida, que considere que se ajustan mejor a su situación. Este consentimiento debe quedar por escrito y archivado en la carpeta que se cree para tal fin, la cual posteriormente es ingresada al sistema de gestión de contenidos de la institución.

Es importante tener presente que se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona víctima en aquellos casos en que la ley ordena hacer el denuncia penal ante las autoridades competentes; en los casos en que está en riesgo la persona víctima u otros miembros de la comunidad académica; cuando se trate de personas menores de dieciocho años; o cuando lo solicite una autoridad competente.

Una vez activada la ruta de atención se realizará un contacto inicial con la víctima que estará a cargo del profesional de desarrollo social adscrito a la oficina de Bienestar Institucional, en un lapso no mayor de 8 a 12 horas luego de la denuncia, para lo cual se utilizarán medios de contacto como correo electrónico personal e institucional y teléfono registrado en la base de datos, sin embargo, es importante que en la primera sesión se

determine con la víctima si desea continuar siendo contactada por estos medios o en alguno especial para evitar posibles riesgos.

Por otra parte, es fundamental garantizar para este primer encuentro un lugar privado y seguro en donde se garantice la confidencialidad y protección de la integridad de la víctima.

Para la atención inicial se tendrá en cuenta la siguiente estructura:

### **Atención psicosocial inicial**

Momento de contención emocional:

En este espacio se busca recibir a la persona víctima en un ambiente de calidez y empatía, en una actitud de escucha activa donde se realizarán ejercicios para la contención emocional que serán fundamentales ante la movilización emocional posible de la víctima al relatar los hechos victimizantes. Son fundamentales, en este momento de la atención los siguientes elementos: comodidad del espacio, el género del profesional que realizará la atención, tener en cuenta las condiciones particularidades (*edad de la persona afectada, la pertenencia étnica o si se encuentra en condición de discapacidad para efectos de disponer los recursos necesarios de asistencia, interpretación, traducción y comprensión integral.* (MEN, 2022)), evitar minimizar la gravedad y el impacto emocional de la víctima y aclarar todas las dudas sobre la atención.

En caso de que persona víctima requiera los primeros auxilios psicológicos, lo cuales se implementan cuando esta se encuentra en estado de conmoción emocional a causa de una VBG-D que no involucren un riesgo inminente para su vida, se dará manejo interno por parte del profesional de desarrollo social (en ausencia de este puede ser el profesional de desarrollo estudiantil), quien brindará este servicio para restablecer emocionalmente a la víctima y evitar riesgo de problemáticas mayores.

Es importante resaltar que se formaran en primeros auxilios psicológicos a las y los actores claves para ejercer funciones de primeros respondientes.

En los casos donde se identifique que la víctima requiere de atención médica se aplicarán los primeros auxilios, se remitirá y si es necesario, se realizará el acompañamiento a la entidad prestadora de salud o se verificará que la persona víctima esté en compañía de

una persona de su red de apoyo/red primaria, la cual fue identificada en el *Valoración y acción primaria de casos de VBG-D detectados*.

### **Registro de hechos**

Para evitar actos de revictimización y acciones con daño se debe hacer un trabajo respetuoso de recolección de la información relacionada con la situación vivida por la víctima, con preguntas orientativas y asertivas que permitan tomar datos fundamentales para establecer un plan adecuado de intervención. Dentro de la información recolectada es importante contar con datos de las personas implicadas autores y posibles testigos. Toda esto es crucial porque es la *“base de las siguientes actuaciones de remisión a las instancias disciplinarias o para la activación de los mecanismos para el acceso a la justicia ante las autoridades externas con el fin de disminuir significativamente las afectaciones en las víctimas que se derivan de relatar lo ocurrido en varias oportunidades”* (MEN, 2022).

Es importante tener presente el establecimiento de un espacio seguro que permita el trámite y contención emocional, la activación de la red primaria, la orientación en la ruta y fortalecimiento de derechos. La persona víctima deberá firmar un consentimiento informado, indicando que comprende y recibe la información brindada respecto a la ruta de atención en casos de VBG-D.

El profesional de desarrollo social registrará los hechos en el *Formato de Recepción de casos VBG-D*, previo diligenciamiento por parte de la víctima del *Formato de Consentimiento informado*. En el primer formato referido anteriormente se anotarán las acciones que se desplieguen posteriormente en el Momento tres: atención salud física y mental y Momento 4: orientación jurídica y medidas de protección; el cual le servirá de base al comité del primer respondiente de campus sobre la atención integral que se le brindó a la víctima.

Nota: Si la persona víctima es mayor de edad, decidirá si activa o no la ruta interna; en caso de riesgo de feminicidio la universidad podrá realizar sin consentimiento de la persona la respectiva denuncia ante Fiscalía, Comisaría de familia o Policía. Si la persona víctima es menor de edad, se pondrá en conocimiento del o de la acudiente los hechos y se realizará la respectiva denuncia ante ICBF. En caso de violencias sexuales, se realizará derivación a ruta externa.

**¡Importante!**: Los hechos serán registrados en los formatos correspondientes, garantizando la protección de datos. En el proceso se garantizará la firma de un consentimiento informado que, dará cuenta del alcance del protocolo e indicará la claridad y comprensión de la información que se brinda a la persona víctima, autorizando además la puesta en conocimiento a las autoridades competentes sobre el caso y el material que se aporte como probatorio, el cual debe ser manejado con total discreción y solo para fines legales y de protección a la persona víctima, garantizando también los derechos y el carácter clasificado de la persona presunta agresora.

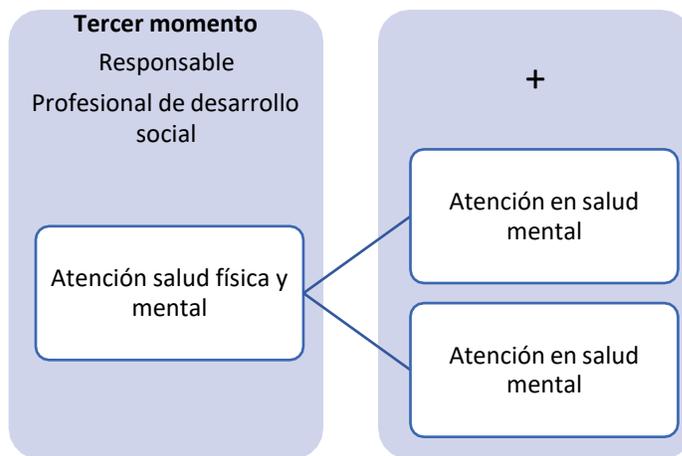
### **Cierre de la atención inicial y consentimiento informado**

Para finalizar la atención inicial el/la profesional de desarrollo social que recibe la denuncia es responsable de realizar el cierre de la atención inicial, para lo cual es fundamental aclarar todas las dudas sobre el proceso a las víctimas, acciones a seguir después del tipo de VBG-G identificado, los tiempos y mecanismos de acción, medios de contacto de su preferencia para salvaguardar la vida y el consentimiento informado que será fundamental para realizar todas las acciones internas mencionadas anteriormente y externas.

Si la persona víctima desea iniciar acciones legales, el Consultorio Jurídico del campus o el virtual, le brindará información respecto a la ruta interna y externa que sea aplicable al caso.

### Tercer momento: Atención salud física y mental

Comprendiendo que todo acto de violencia y discriminación genera un impacto en el estado mental, emocional y/o físico de la víctima, este momento busca identificar el grado de afectación que tiene la persona victimizada.



El/la profesional de Desarrollo social deberá proceder con el proceso de remisión o direccionamiento de acuerdo con el caso, las opciones son:

#### **Atención en salud física**

El/la profesional en desarrollo social remite o direcciona a la ruta externa, que tiene como fin garantizar la atención, orientación y garantía de los derechos de la persona víctima. Es importante tener presente las siguientes condiciones para activación de esta ruta:

- Riesgo vital: Bienestar universitario y/o la brigada de emergencias atenderá la persona victimizada, brindando primeros auxilios y protección inmediata, activará ruta externa contactando con la entidad prestadora de salud para que le brinde la atención necesaria.
- Cuando se trate de **víctimas atacadas con agentes químicos**, se interrumpirá el agente irrigando con agua hasta llegar al hospital, es importante que en este caso se rescate y traslade a la víctima a la IPS de inmediato, esta entidad se encargará de prestar la atención pertinente y remitir a las áreas médicas especializadas. En el lugar del evento, se pueden brindar primeros auxilios psicológicos, brindando apoyo y contención emocional.

Importante tener presente:

- En caso de violencia sexual, remitir al servicio de urgencias para atención médica integral.

- Si la persona víctima es menor de edad, se debe notificar al ICBF y al acudiente, explicando al afectado/a la obligatoriedad que tiene la universidad de denunciar el caso.
- Si la situación de acoso o violencia pone en riesgo la integridad de la persona, sea mayor o menor de edad, se notificará a las autoridades competentes.
- Si las situaciones corresponden a violencia contra la mujer, violencia sexual o violencia intrafamiliar, se notificará a las autoridades competentes: CAIVAS, CAVIF, URI, Policía, Comisarías de familia. En caso de que la persona víctima dimita la remisión al servicio médico, se le deben explicar los riesgos para su salud física y mental.
- Para situaciones de acoso, se puede solicitar asesoría en: ICBF, línea de orientación a mujeres víctimas de violencia, Patrulla violeta, Personería, Defensoría del pueblo.

El/la profesional de desarrollo social deberá diligenciar el *Formato Remisión institucional de casos de VBG-D*, el cual contiene los datos de la víctima, la breve relación de los hechos y el motivo de la remisión, que le facilitará a la entidad externa conocer la atención inicial que le fue prestada a la víctima.

### **Atención en salud mental**

La orientación psicológica inmediata estará dirigida inicialmente a aquellos casos en donde no hay una alteración significativa de la salud física y en los que hayan decidido activar la ruta de atención, no obstante, aquellos casos que reciben inicialmente apoyo en salud física al ser valorados y estabilizados pueden recibir también esta orientación que buscará realizar: *contención emocional, identificación y activación de redes y rutas afectivas y sociales de protección de la persona afectada, proceso de escucha activa y asesoría en prácticas de autoprotección ante riesgo o amenazas, que se considerarán en el plan de acompañamiento según criterio profesional del caso* (MEN, 2022).

Este acompañamiento psicosocial lo realizará el/la profesional de desarrollo social, con previo consentimiento de la víctima y tendrá una duración aproximada de 4 sesiones en las cuales se determinará remisión para continuar acompañamiento psicológico o a psiquiatría si el caso lo amerita.

#### Cuarto momento: Orientación jurídica y medidas de protección

Luego de haber recibido acompañamiento psicosocial y atención en salud física, se orienta a la víctima para que, si es de su consentimiento, pueda recibir orientación por parte del consultorio jurídico del campus o el virtual, en cabeza de la coordinador(a) de este estamento Institucional y el o la profesional encargada de derecho penal, quienes brindaran acompañamiento para orientar a la persona afectada en la toma de acciones legales pertinentes de acuerdo a su caso, así como asesoría para identificar las entidades públicas y privadas especializadas que le puedan apoyar. En ningún caso la UCC realizará representación jurídica.

#### Quinto momento: Remisión de informe de hechos

El/la profesional de desarrollo social remitirá diligenciados el *Formato de Recepción de casos VBG-D* y el *Formato de Consentimiento informado* a la Secretaría técnica del comité del primer respondiente para que se convoque de forma inmediata a sesión en donde se analizaran los hechos reportados y se procederá a definir los lineamientos de actuación correspondientes.

Es importante tener presente que el Comité de primer respondiente de cada campus debe realizar un Informe de remisión de los hechos a las autoridades competentes. Así:

Ámbito interno, así:

- Secretaria técnica del Comité nacional de primer respondientes casos VBG-D encabezado por la Dirección jurídica.
- Comité de convivencia laboral en sus funciones de supervisión contractual.
- Decanatura correspondiente, según cada caso

Ámbito externo, así:

*"Las autoridades externas deben informarse en cumplimiento del deber de denuncia que les asiste a todas las personas de informar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio"* (MEN, 2022).

Es importante destacar que los casos en donde las víctimas sean “niños, niñas y adolescentes, se activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006 y se remitirá al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, según su competencia territorial” (MEN, 2022).

Sexto momento: Seguimiento y cierre del proceso

### **Seguimiento**

Una vez el Profesional de desarrollo social envía diligenciado el Formato de Recepción de casos VBG-D y el Formato de Consentimiento informado a la Secretaría técnica del comité del primer respondiente (jefatura/coordinación de bienestar), esta convoca a reunión en donde se analizará el caso y se expondrá todos los soportes que lo respalda, lo cual será consignado en el *Formato de análisis de caso de VBG-D*. El comité podrá solicitar ampliación de información y reporte del seguimiento al mismo; sólo en casos donde la información sea confusa y/o incompleta se invitará por medio del o de la profesional de desarrollo social a la víctima, en caso de querer ser escuchada. Adicionalmente, el comité reportará a la segunda instancia (comité nacional) para garantizar el cumplimiento de los derechos de las partes.

En este mismo sentido la persona presunta agresora deberá ser informada de la denuncia y se le invitará a presentarse, para ser escuchada, para lo cual tendrá dos días hábiles para atender, en caso de no asistir a la primera citación y no allegar justificación se asumirá su no interés en esclarecer el caso. Si la persona hace parte del profesorado o del personal administrativo se le informará del caso y se le indicará que este será remitido al comité de convivencia del campus, en donde le orientaran sobre los pasos a seguir.

### **Tipos de medidas restaurativas**

La Universidad Cooperativa de Colombia, reconoce las buenas prácticas de la Universidad del Rosario en relación con el presente tema, por ello adapta los siguientes tipos de medidas restaurativas declaradas por esta institución (Universidad del Rosario, 2022), entre otros; con el fin de salvaguardar los intereses y derechos de las personas afectadas de acuerdo con el caso . Tales como:

- *"Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la víctima.*
- *Recomendar a la instancia correspondiente, según el caso, la reubicación de la persona presunta agresora o a petición de la víctima, sin detrimento de sus condiciones y garantizando sus derechos.*
- *Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la víctima que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.*
- *Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.*
- *Ordenar a la persona presunta agresora a asistir a un espacio pedagógico en la universidad diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación.*
- *Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona víctima.*
- *Garantizar la no confrontación de la persona víctima con la persona presunta agresora.*
- *Prohibir todo tipo de comunicación entre las personas involucradas.*
- *Solicitar, si es posible, el cambio de grupo de docente, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona victimizada.*
- *Solicitar a la Subdirección académica las modificaciones necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la persona victimizada.*
- *Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.*

*Estas medidas las tomará el comité de primer respondiente, teniendo en cuenta la gravedad del caso que determine la afectación de la persona, la naturaleza de la violencia que se esté presentando, la sistematicidad de los hechos de violencia si la hay, la existencia de relaciones de poder de la persona víctima y la persona presunta agresora y el contexto de la persona víctima. Adicionalmente:*

- *Decretar medidas sancionatorias, siempre que encuentre responsable a la persona investigada de un caso de VBG-D, luego de haber tramitado y finalizado el proceso*

*disciplinario que se contempla en este protocolo. Este tipo de sanciones, dependiendo del responsable, deben estar acordes con las consagradas en el Reglamento estudiantil, en el Estatuto del Profesor Universitario y en el Reglamento Interno de Trabajo, en los cuales se defina el tipo de sanciones disciplinarias que son procedentes al interior de la Universidad.*

- *Decretar medidas formativo-preventivas, con el fin de evitar la repetición de hechos sobre VBG-D y resocializar a la persona que ha sido hallada responsable. Estas medidas podrán ser solicitadas por la persona victimizada. Estas medidas, que podrá decretar el Comité de primer respondiente, tendrán un enfoque encaminado a restaurar los derechos de las personas afectadas, a partir de una manera pedagógica y formativa, pensando en el bienestar de las personas afectadas y en la reeducación de la persona presunta agresora.*

*Cuando la persona presunta agresora sea un funcionario/a o profesor/a y su grado de responsabilidad llega al punto de constituir una justa causa de terminación de la relación laboral, el Comité de primer respondiente cumplirá una función investigativa y dará las medidas de protección a la persona víctima, medidas formativo-preventivas a la persona presunta agresora, y dará traslado de las pruebas sobre los hechos de VBG-D a la Dirección de Gestión Humana para que proceda con las medidas administrativas y legales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Trabajo y dentro del marco de la normativa laboral.*

*En los casos de violencia derivados de acoso laboral y que involucre a empleados/as de la Universidad, conforme la ley será el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad la instancia que implementará las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones.*

*En los casos que involucren contratistas de la Universidad, se podrán decretar medidas de intervención, las cuales están destinadas exclusivamente a dar tratamientos especiales. El Comité de primer respondiente solo tendrá un carácter de tipo vinculante a los procesos que lideren otras dependencias de acuerdo con la normatividad vigente, las cuales pueden iniciar un proceso sancionatorio en contra de las siguientes personas, respetando en todo momento los límites institucionales de su competencia:*

- *Estudiantes activos de la Universidad.*

- *Docentes de la Universidad bajo cualquier modalidad de contratación.*
- *Funcionarios de la Universidad bajo cualquier tipo de contratación.*

*En ningún momento, el Comité de primer respondiente podrá investigar, juzgar o sancionar a personas ajenas a su competencia tales como egresados; estudiantes retirados; personas que prestan sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero vinculadas a un tercero externo a la Universidad; o personas externas a la comunidad académica. En casos donde la persona presunta agresora cumpla las calidades antes descritas en este aparte, se adoptarán otro tipo de medidas con el fin de salvaguardar los derechos de la persona víctima y se le brindarán las medidas adecuadas contempladas en el aparte de atención integral.*

*Casos o situaciones que involucren a un contratista: Cuando la persona víctima sea una persona que preste sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios directamente con la Universidad, el comité de convivencia conocerá del caso y lo llevará al Comité del primer respondiente, con el fin de que se decreten medidas de intervención para proteger a la persona víctima, y siempre con el acompañamiento y apoyo del supervisor del contrato. Cuando la persona víctima o la persona investigada sea una persona que presta sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero vinculada a un tercero externo a la Universidad, el Comité de convivencia informará a la Dirección de Gestión Humana o al área que corresponda para que notifique del hecho a la empresa contratante, con el fin de que tome las medidas pertinentes de acuerdo con la situación reportada”.*

Es importante anotar que se realizará seguimiento por dos meses de cada una de las acciones ejecutadas para evidenciar el impacto de estas y proponer planes de mejora, en caso de ser necesario todo esto justificado y evidenciado con pruebas físicas y electrónicas, velando siempre por los derechos y la integridad de la persona afectada por la situación de violencia. Dicho seguimiento será registrado en el *Formato Seguimiento, control, evaluación y mejoramiento de las acciones de atención de las VBG-D.*

### **Cierre del proceso de atención**

El responsable del cierre del proceso de atención esta a cargo del Comité del primer respondiente, en los siguientes casos:

- Se hayan efectuado cada uno de los pasos de la ruta de atención tomando las medidas pertinentes.
- Cuando la persona víctima desista voluntariamente del proceso o deje de asistir a las sesiones de acompañamiento sin justa causa, lo cual será reportado por el/la profesional de desarrollo social a la secretaría técnica del comité, la cual, a su vez, lo informará en la reunión más próxima.
- Las personas involucradas (persona víctima y persona presunta agresora) diligencien de forma voluntaria el *Formato Seguimiento, control, evaluación y mejoramiento de las acciones de atención de las VBG-D* y el *Formato de cierre de casos de VBG-D*, este deberá ser archivado en la carpeta correspondiente en el sistema de gestión de contenidos, y deberá ser insumo para los planes de mejora y estudios de investigación académica, conservando la confidencialidad de todas las personas relacionadas con el caso.

### **Comunicación y retroalimentación**

Las personas involucradas tienen derecho a obtener información sobre el estado de avance de las acciones a implementar en torno al caso, respetando siempre los límites de la confidencialidad. Esta información será brindada por el/la profesional en desarrollo social, previa autorización del comité de primer respondiente, quien le dará todas las instrucciones al respecto.

La información debe ser solicitada por escrito a través del correo electrónico de bienestar del campus al cual las personas están adscritas, y la respuesta a la solicitud se presentará por el mismo canal.

### **Observaciones finales**

Es importante resaltar, que se brindaran todas las garantías de derechos para las personas presuntamente agresoras y que hagan parte de la comunidad universitaria por medio de las siguientes acciones:

- Ser escuchado
- Ser asistido
- Asistencia psicosocial
- Debido proceso

- Confidencialidad
- Derecho a saber cuáles fueron los hechos y motivos que fundaron la denuncia.

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO

Los indicadores que a continuación se presentan, fueron tomados del documento *“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 de Ministerio de Educación Nacional”* (MEN). En ellos se focalizan mujeres y población LGTBIQ+ estudiantes, docentes, funcionarios/as y trabajadores/as discriminando por edad, sexo, minorías étnicas y/o capacidad diversa.

Los datos serán recolectados teniendo en cuenta las quejas, denuncias y atenciones que se presenten o atiendan desde Bienestar Universitario o quienes se designen por parte del Comité del primer respondiente; además será necesaria la adopción y aplicación de encuestas que proporcionen datos más precisos y confiables que permitan un adecuado y cuidadoso seguimiento e implementación de estrategias para prevenir o eliminar la incidencia de casos por VBG-D.

Para la obtención de resultados que proporcionen una información oportuna y veraz, será importante el trabajo conjunto con el departamento de Gestión Humana, Registro y control académico, y Bienestar universitario, estableciendo reuniones periódicas donde se evalúen y suministren los datos necesarios que permitan dar cuenta del alcance y cubrimiento del protocolo y la evolución que van teniendo los diferentes tipos de violencia y discriminación que se presentan en el campus.

INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN LAS IES					
OBJETIVO	POBLACION OBJETO	FUENTE	INDICADOR	MODO DE CALCULO	PERIODICIDAD
Equidad de género en la matrícula	Estudiantes	Registro de matrícula	Porcentaje de la matrícula por sexo, área, procedencia étnica y estrato social	Número de estudiantes, mujeres matriculadas dividido entre el número total de matriculados multiplicado por cien	6 meses
Equidad de género en funcionariado/trabajadores	Funcionariado Docentes Administrativos	Informes de oficina de Talento Humano	Porcentaje de mujeres vinculadas como trabajadoras por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres trabajadoras sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien	Anual
			Porcentaje de mujeres vinculadas como funcionarios por grupo de edad, área, procedencia, étnica y estrato social	Número de mujeres funcionarias sobre el total de funcionarios vinculados multiplicado por cien	Anual
			Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres docentes sobre el total de docentes vinculados multiplicado por cien	Anual

INDICADORES DE RESULTADO VIOLENCIA DE GENERO EN LA IES					
OBJETIVO	POBLACION OBJETIVO	FUENTE	INDICADOR	MODO DE CALCULO	PERIODICIDAD
Reporte de acoso	Estudiante	Registros de reporte en bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por acoso sexual en el último periodo académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por acoso sexual dividido por el número de mujeres matriculadas multiplicado por cien	6 meses
			Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por ciberacoso sexual por parte de estudiantes dividido por el número de mujeres matriculadas, multiplicadas por cien.	6 meses
Denuncia de acoso	Estudiante	Registros de denuncia en Bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes divididos por el número de mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses
	Estudiante		Porcentaje de mujeres estudiantes/funcionarias y docentes que denuncian afectación por ciberacoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica, y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual, dividido por el número de mujeres matriculadas por cien	6 meses

<b>INDICADORES DE RESULTADO VIOLENCIA DE GENERO EN LA IES</b>					
<b>OBJETIVO</b>	<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>FUENTE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>MODO DE CALCULO</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
Reporte de Violencia sexual	Estudiante	Registro de reporte de bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad. Área. Procedencia étnica. T estrato social	Número de mujeres que reportaron violencia sexual. Dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien	6 meses
Denuncia de violencia sexual	Estudiante	Registros de denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien	6 meses
			Porcentaje de personal universitario de Bienestar Universitario y oficinas especializadas con formación en VBG, género, normatividad y ruta de atención	Número de personal universitario con formación en género, normatividad y ruta de atención dividido por el número del personal universitario y oficinas especializadas multiplicado por cien	6 meses
Cobertura de acciones de prevención	Estudiantes	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG el último periodo académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG sobre el número total de mujeres matriculadas por cien	6 meses
	Estudiantes		Porcentaje de estudiantes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG en el último periodo académico por sexo grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres estudiantes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG sobre número total de mujeres matriculadas por cien	
Cobertura de acciones de detección	Estudiante	Informes de gestión dirección de bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección de VBG el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección dividido por el número total de estudiantes mujeres multiplicado por cien	6 meses
	Estudiante		Porcentaje de mujeres estudiantes que participaron en conversatorios sobre VBG en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres estudiantes que asistieron a conversatorios sobre el número de estudiantes mujeres matriculados multiplicado por cien.	6 meses
<b>INDICADORES DE RESULTADO VIOLENCIA DE GENERO EN LA IES</b>					
<b>OBJETIVO</b>	<b>POBLACION OBJETIVO</b>	<b>FUENTE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>MODO DE CALCULO</b>	<b>PERIODICIDAD</b>

Cobertura de acciones de atención	Estudiante	Informes de gestión de dirección de bienestar universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses
	Estudiante		Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses
Equidad de género en la función docente	Docente	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres docentes en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes sobre el total de docentes vinculados en el último período académico por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docente	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	6 meses
			Porcentaje de mujeres docentes que denunció afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres funcionarias/trabajadoras	Funcionarias o trabajadoras	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias-trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras por cien	6 meses
			Porcentaje de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de las mujeres con esa vinculación por cien.	6 meses

La sigla LGTBQ+ se utiliza para describir los diversos grupos de personas que no se ajustan a los convencionalismos o tradiciones de los roles de género masculino y femenino, designan colectivamente lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, y con el signo + se incluye

cualquier otra identidad que quede en medio de las anteriores o fuera de ellas, esta sigla es cambiante, pues evoluciona de acuerdo con el surgimiento de nuevas formas identitarias.

INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN LAS IES					
OBJETIVO	POBLACION N OBJETO	FUENTE	INDICADOR	MODO DE CÁLCULO	PERIODICIDAD
Equidad de género en funcionaria/o/trabajadores	Funcionari a/o Docentes Administra tivos	Informes de oficina de Talento Humano	Porcentaje de Población LGTBIQ+ vinculada como trabajador/a por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ trabajador/a sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien	Anual
			Porcentaje de Población LGTBIQ+ vinculada como funcionarios por grupo de edad, área, procedencia, étnica y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ funcionarias sobre el total de funcionarios vinculados multiplicado por cien	Anual
			Porcentaje de Población LGTBIQ+ vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ docentes sobre el total de docentes vinculados multiplicado por cien	Anual
INDICADORES DE RESULTADO VIOLENCIA DE GENERO EN LA IES					
OBJETIVO	POBLACION N OBJETO	FUENTE	INDICADOR	MODO DE CALCULO	PERIODICIDAD
Reporte de acoso	Estudiante	Registros de reporte en bienestar Universitario	Porcentaje de Población LGTBIQ+ estudiantes que reportan afectación por acoso sexual en el último periodo académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ que reportaron afectación por acoso sexual dividido por el número Población LGTBIQ+ matriculada multiplicado por cien	6 meses
			Porcentaje de Población LGTBIQ+ estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ que reportaron afectación por ciberacoso sexual por parte de estudiantes dividido por el número de Población LGTBIQ+ matriculada, multiplicadas por cien.	6 meses
Denuncia de acoso	Estudiante	Registros de denuncia en Bienestar Universitario	Porcentaje de Población LGTBIQ+ estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes divididos por el número de Población LGTBIQ+ matriculada multiplicado por cien.	6 meses
	Estudiante		Porcentaje de Población LGTBIQ+ estudiantes que denuncian afectación por ciberacoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica, y estrato social	Número de Población LGTBIQ+ que denunciaron afectación por acoso sexual, dividido por el número de Población LGTBIQ+ matriculadas por cien	6 meses

INDICADORES DE RESULTADO VIOLENCIA DE GÉNERO POBLACIÓN LGTBQ+ EN LA IES					
OBJETIVO	POBLACION OBJETIVO	FUENTE	INDICADOR	MODO DE CALCULO	PERIODICIDAD
Reporte de Violencia sexual	Estudiante	Registro de reporte de bienestar universitario	Porcentaje de Población LGTBQ+ estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad. Área. Procedencia étnica y estrato social	Número de estudiantes población LGTBQ+ que reportaron violencia sexual. Dividido entre el número total de estudiantes matriculadas por cien	6 meses
Denuncia de violencia sexual	Estudiante	Registros de denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de estudiantes de población LGTBQ+ que denuncian por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de estudiantes de población LGTBQ+ que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de Población LGTBQ+ matriculadas por cien	6 meses
Cobertura de acciones de prevención	Estudiante		Porcentaje de estudiantes de población LGTBQ+ que participaron en campañas de prevención de VBG en el último periodo académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social	Número de estudiantes población LGTBQ+ que participaron en campañas de prevención de VBG sobre el número total de Población LGTBQ+ matriculadas por cien	6 meses
	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de estudiantes población LGTBQ+ que participaron en capacitaciones de prevención de VBG en el último periodo académico por sexo grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de estudiantes de población LGTBQ+ que participaron en capacitaciones de prevención de VBG sobre número total de población LGTBQ+ matriculadas por cien	
Cobertura de acciones de detección	Estudiante		Porcentaje de estudiantes de población LGTBQ+ que respondieron la encuesta de detección de VBG el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de estudiantes población LGTBQ+ que respondieron la encuesta de detección dividido por el número total de estudiantes de población LGTBQ+ multiplicado por cien	6 meses
	Estudiante	Informes de gestión dirección de bienestar Universitario	Porcentaje de estudiantes de población LGTBQ+ que participaron en conversatorios sobre VBG en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de estudiantes LGTB que asistieron a conversatorios sobre el número de estudiantes población LGTBQ+ matriculados multiplicado por cien.	6 meses

INDICADORES DE RESULTADO VIOLENCIA DE GENERO EN LA IES					
OBJETIVO	POBLACION OBJETIVO	FUENTE	INDICADOR	MODO DE CALCULO	PERIODICIDAD
Equidad de género en la función docente	Docente	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de población LGTBIQ+ docentes en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de población LGTBIQ+ docentes sobre el total de docentes vinculados en el último periodo académico por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docente	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de población LGTBIQ+ docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de población LGTBIQ+ docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de población LGTBIQ+ docentes multiplicado por cien.	6 meses
			Porcentaje de población LGTBIQ+ docentes que denunció afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de población LGTBIQ+ docentes que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de población LGTBIQ+ docentes multiplicado por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres funcionarias /trabajadoras	Funcionaria/ o	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de población LGTBIQ+ funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de población LGTBIQ+ funcionarias- trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de población LGTBIQ+ funcionarios/ trabajadores que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de población LGTBIQ+ funcionarios/ trabajadores por cien	6 meses
			Porcentaje de población LGTBIQ+ funcionarios/ trabajadores que denunciaron afectaciones por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de población LGTBIQ+ funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de la población LGTBIQ+ con esa vinculación por cien.	6 meses

## MEJORAMIENTO DEL PROTOCOLO

La Universidad con base a los resultados de los indicadores antes relacionado; el informe de cumplimiento del plan de trabajo y el análisis de la incidencia de casos podrá realizar ajustes al protocolo y ruta, lo cual deberá ser avalado por los comités de primer respondiente de primer y segundo nivel, los cuales entregarán su concepto para luego ser presentado el ajuste al Comité rectoral, que finalmente aprueba.

La dirección de bienestar será la responsable de presentar la propuesta de ajuste mediante los canales dispuestos para tal fin.

## RESULTADOS ESPERADOS

Con la aplicación del presente protocolo de prevención, detección y atención de VBG-D se espera:

- Sensibilizar, difundir y generar apropiación sobre el tema de violencias basadas en género y discriminación, como una estrategia para identificar y disminuir los casos de estas presentados en la Comunidad Universitaria.
- La detección temprana de casos de VBG-D que se presenten en la comunidad universitaria.
- Crear una cultura de tolerancia 0 a las VBG-D.
- Tener una ruta orientadora que permita tomar acciones cuando se presenten casos de VBG-D en la comunidad Universitaria.
- Mejorar el conocimiento de los servicios y mecanismos disponibles en los campus para la atención a la comunidad universitaria.
- Fomentar la Equidad de Género y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género.
- Brindar medidas de protección en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos, que contribuyan a evitar nuevas agresiones, la materialización del riesgo o amenazas o la concreción de un perjuicio irremediable y en coordinación eficaz con las autoridades competentes, según el ámbito y fuente del riesgo, cuando dé lugar.
- Promover una atención a las víctimas basada en enfoques libres de discriminación y respeto por sus derechos.
- Incorporar instrumentos estadísticos que permitan la medición e identificación de riesgos y presencia de VBG-D con el fin de intervenir oportunamente.
- Generar espacios seguros para el aprendizaje y disfrute al interior de las aulas de clase y espacios de la universidad.
- Atención oportuna y eficiente en las situaciones que afecta la comunidad institucional.
- Comunidad institucional participa activamente en el prevención, detección y atención de las VBG-D
- Garantizar que quienes realicen la atención, cuenten con la formación y experiencia profesional adecuada para el desarrollo de esta labor, así como con cualidades humanas y sensibilidad ante las violencias de género.

## RIESGOS

Los principales riesgos contemplados son:

- Baja participación de la comunidad universitaria en actividades de prevención y detección de las VBG-D.
- Desconocimiento del protocolo y rutas de atención VBG-D.
- Escasa articulación con la ruta interinstitucional externa para la atención de casos de VBG-D.
- Poca o nula apropiación de protocolo por parte de equipo encargado de la atención.
- Actitudes permanentes que justifican la violencia como comportamiento normal o aceptable.
- Desarticulación entre los procesos correspondientes que garanticen la apropiación e implementación del protocolo y las rutas de prevención, detección y atención de las VBG-D.
- Desarticulación entre los diferentes elementos normativos de la institución que favorecen una convivencia soportada en el respeto a la diversidad y la equidad.
- Bajo nivel de conocimiento y apropiación de los conceptos relacionados con la equidad de género y de las VBG-D por parte de las personas responsables del aseguramiento de las condiciones que favorecen la atención y la constitución de espacios seguros libres de VBG-D.
- Estrategias comunicativas que no constituyan revictimización y repliquen más violencias.
- Disparidad laboral, educativa y económica.
- Invisibilización de algunas formas o manifestaciones de violencia de género debido a su naturalización, tolerancia y justificación cultural.

## DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Consejería presidencial para la equidad de la mujer (2012) Lineamientos de la política Pública nacional de equidad De género para las mujeres. <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Defensoría del Pueblo (2019) Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación. <https://www.oisobservatoriovejez.com/publicacion/informe-defensorial-violencias-basadas-en-genero-y-discriminacion/>

Instituto Nacional de Mujeres. (s. f.) Glosario para la Igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/misoginia>

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

Ministerio de Justicia. (s. f.). Cartilla Género. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf>

Moreno Uriza, Claudia (2014) para ONU Mujeres y UNICEF. La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo Prácticas promisorias en 14 países de América Latina y El Caribe. <https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf>

Universidad Cooperativa de Colombia (2019) Acuerdo Superior No. 503 del 10 de septiembre de 2019 – Política de Inclusión e Interculturalidad de la Universidad Cooperativa de Colombia. [https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2019/Acuerdo\\_503\\_de\\_2019.pdf](https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2019/Acuerdo_503_de_2019.pdf)

Ley 51 de 1981. "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980". 2 de junio de 1981. [Ley 51 de 1981 - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Ley 248 de 1995. Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. 29 de diciembre de 1995. Diario Oficial No. 42.171. [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[LEY 0248 1995\] \(secretariassenado.gov.co\)](#)

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

Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones". 4 de diciembre 2008. [Ley 1257 de 2008 - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Ley 1639 de 2013. Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000. 2 de julio de 2013. [Ley 1639 de 2013 - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

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

Ministerio de Salud. (s. f.). Abecé de la discapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf>

Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y

discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 20 de diciembre de 2011. Decreto 4798 de 2011 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. CONICET.

<https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

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

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

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

Tejeda Anaya, M. A. (2013). Lenguaje sexista. Vida científica. Boletín Científico de la Escuela Preparatoria, 4(1).

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/1737>

biblioteca digital AECID. (15 de 12 de 2022). <https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/es>.

Obtenido de

[https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/es/catalogo\\_imagenes/grupo.do?path=1029478](https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/es/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1029478)

CINEP. (15 de 12 de 2022). <https://www.cinep.org.co>. Obtenido de

[https://www.cinep.org.co/wp-content/uploads/2022/08/Undecimo-Informe-General-STCVI\\_V2deAgosto2022.pdf](https://www.cinep.org.co/wp-content/uploads/2022/08/Undecimo-Informe-General-STCVI_V2deAgosto2022.pdf)

DGIRE. (15 de 12 de 2022). <https://dgire.unam.mx>. Obtenido de

[https://dgire.unam.mx/contenido\\_wp/documentos/bienestar-emocional/diversidad-sexual-bienestar-emocionalJov.html](https://dgire.unam.mx/contenido_wp/documentos/bienestar-emocional/diversidad-sexual-bienestar-emocionalJov.html)

MEN. (15 de 12 de 2022). <https://www.mineduccion.gov.co>. Obtenido de [https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)

MEN. (15 de 12 de 2022). <https://www.mineduccion.gov.co>. Obtenido de [https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-409964\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-409964_recurso_1.pdf)

MINISTERIO DE JUSTICIA. (15 de 12 de 2022). <https://www.minjusticia.gov.co>. Obtenido de [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Documento\\_Li%CC%81nea\\_Te%CC%81cnica\\_VF.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Documento_Li%CC%81nea_Te%CC%81cnica_VF.pdf)

ONU Mujeres. (10 de 01 de 2022). <https://colombia.unwomen.org>. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres/feminicidio>

UNILLANOS. (15 de 12 de 2022). <https://unillanos.edu.co>. Obtenido de <https://unillanos.edu.co/index.php/documentacion/control-interno/auditorias-externas/6471-2022-informe-auditoria-men/file>

Universidad Cooperativa de Colombia. (10 de 09 de 2019). <https://www.ucc.edu.co>. Obtenido de [https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2019/Acuerdo\\_503\\_de\\_2019.pdf](https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2019/Acuerdo_503_de_2019.pdf)

Universidad del Rosario. (15 de 12 de 2022). <https://urosario.edu.co>. Obtenido de [https://urosario.edu.co/static/Documentos/DMU/Procolo-VBG\\_DEFINITIVO.pdf](https://urosario.edu.co/static/Documentos/DMU/Procolo-VBG_DEFINITIVO.pdf)