

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA Y/O ACOSO SEXUAL

BIENESTAR INSTITUCIONAL

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ BARRANCABERMEJA, SANTANDER 2024



SC5544-1



Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
2. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES	6
2.1. Violencia	6
2.2. Acoso	9
2.3. Prácticas constitutivas de Acoso Sexual:	10
3. PRINCIPIOS	11
4. ENFOQUES QUE ORIENTAN EL PROTOCOLO	11
4.1. Enfoque Diferencial e Interseccional	11
4.2. Enfoque en Derechos Humanos	12
4.3. Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño.	13
4.4. Enfoque de género.	13
4.5. Enfoque de curso de vida.	14
5. MARCO LEGAL	14
5.1. Marco Legal Internacional	14
5.2. Marco legal Nacional	16
6. ACCIONES DE PREVENCIÓN	19
6.1. Derechos de las personas víctimas desde la institucionalidad	20
6.2 Derechos de las personas investigadas	21
6.3 Filtros durante el desarrollo de los procesos de selección del personal docente y administrativo.	21
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN	22



SC5544-1



7.1 Criterios para la atención	22
7.2 Criterios para evitar la Revictimización.	23
7.3. Comité Institucional para la Prevención y Atención del Acoso Sexual	24
7.4. Ruta de atención de violencia y/o acoso sexual.	25
7.CIERRE DEL CASO	25
8. CASOS CON VISITANTES EN EVENTOS INSTITUCIONALES (ACADÉMICOS, CULTURALES, DEPORTIVOS U OTROS)	36
9. ACTUACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS FUERA DEL CAMPUS INSTITUCIONAL (SALIDAS PEDAGÓGICAS, PRÁCTICAS, VISITAS TÉCNICAS, EVENTOS DEPORTIVOS EXTERNOS)	36
10. RUTAS EXTERNAS DE ATENCIÓN OBLIGATORIA	37
11.REGISTRO DE CASOS	37
12. ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39



SC5544-1



Presentación

La violencia que ocurre en las instituciones educativas (públicas y privadas), como expone Bertha Tlalolín (2017), es un fenómeno que ha estado presente en todos los niveles, desde el básico hasta el superior. Su evidente incremento ha ocasionado que se convierta en objeto de estudio en lugares como Noruega, España y Países Bajos.

En Colombia, en el año 2018, el Ministerio de Educación Nacional presentó algunos lineamientos para que las instituciones de educación superior (IES) se guiaran a la hora de crear un ambiente equitativo y así garantizar los derechos.

Según Peña (2019), las universidades deben destinar recursos en la prevención, sanción y acompañamiento de los casos, desarrollar programas de asesoría legal para que los estudiantes conozcan sus derechos y sepan qué conducto seguir, reformar su estructura normativa para sancionar a los responsables, crear comités con independencia financiera que vigilen el funcionamiento de las políticas públicas, garantizarle a las víctimas acompañamiento psicológico y asesoría jurídica, e implementar rutas de atención y protocolos de seguridad.

En línea con estos principios y considerando las disposiciones de la Ley 2365 de 2024, que busca garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas para prevenir, proteger y atender a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior, el Instituto Universitario de la Paz, desde la oficina de Bienestar Universitario y el programa de Permanencia Estudiantil, busca establecer una ruta de atención orientada en el abordaje de los componentes administrativos, pedagógicos y psicosociales dirigidos a fortalecer en la comunidad académica la prevención de violencias y acoso sexual. Esto con el fin de brindarle a la comunidad académica las fuentes de apoyo necesarias para mitigar cualquier riesgo que puedan ocasionar estos comportamientos en los estudiantes, docentes y administrativos que, por situaciones adversas, puedan llegar a padecer algún tipo de alteración a nivel emocional y psicológico.

Entre los principios del Instituto Universitario de la Paz está el respeto como reconocimiento de la legitimidad del otro, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como persona, logrando que se comprometa con un propósito más elevado en la vida. Igualmente, el protocolo establece algunos conceptos claves para el desarrollo y aplicación del mismo.



Es pertinente clarificar que el protocolo en mención se elaboró en el año 2021 y se integró a la política de Bienestar Institucional, bajo el ACUERDO No. CAC 045-21 (Julio 21 de 2021), por medio del cual se aprueban los lineamientos que desarrollan la política de Bienestar Universitario del Instituto Universitario de la Paz. Este protocolo ahora se adapta y fortalece conforme a los lineamientos de la Ley 2365 de 2024, asegurando así la protección integral y efectiva de los derechos de toda la comunidad académica frente a casos de acoso sexual.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General:

Garantizar una ruta de atención integral y efectiva para la comunidad educativa de UNIPAZ, asegurando la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, conforme a las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

1.2. Objetivos específicos:

Diseñar una ruta de atención integral para casos de acoso sexual dentro de la comunidad educativa de UNIPAZ, que incluya procedimientos claros y detallados para la prevención, denuncia, investigación y sanción, incorporando los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

Desarrollar estrategias pedagógicas y campañas de sensibilización dentro de la comunidad educativa para la visibilización de las diversas formas de acoso sexual, incorporando enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

Promover un entorno laboral y educativo seguro y libre de violencia mediante la adopción de acciones internas de prevención, formación continua y la implementación de medidas de protección para evitar la revictimización y las retaliaciones contra las víctimas, conforme a las directrices de la Ley 2365 de 2024.

Implementar la ruta de atención integral para casos de acoso sexual en UNIPAZ, asegurando su cumplimiento entre toda la comunidad educativa, para el seguimiento de cada



caso denunciado, garantizando la protección, confidencialidad y apoyo integral a las víctimas conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 2365 de 2024.

2. Consideraciones conceptuales

2.1. Violencia

La Organización Mundial de la Salud define violencia como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003 p. 3). De acuerdo con la misma Organización, es esencial comprender la violencia desde sus múltiples modos de manifestación, las cuales se vinculan con la naturaleza física, sexual o psíquica de los actos violentos.

Teniendo en cuenta la gran diversidad de manifestaciones implícitas y explícitas de violencia que se pueden presentar en las interacciones cotidianas entre seres humanos, en el Instituto Universitario de la Paz el presente protocolo y la ruta de acción se hará exclusivamente en los casos de acoso y en los tipos de violencia que cumplan con las descripciones consignadas en las siguientes definiciones:

- *Violencia basada en el género.* “Aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social” (Comité Distrital de Convivencia Escolar) (p. 140).
- *Violencia sexual.* Se define como “Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”. (Resolución 459 de 2012, OMS glosario numeral 1.1).
- *Violencia psicológica.* Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio,



SC5544-1



chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. (Univ, Nacional, 2017)

- *Violencia física.* Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.
- *Violencia patrimonial.* Acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.
- *Abuso sexual.* Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012, numeral 1).
- *Pornografía con 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.
- *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.
- *Violencia contra la mujer.* “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. (Ley 1257, art 2). Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: El daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.

- *Género-sexualidad.* Tal como lo expone el MEN en sus lineamientos para la educación superior inclusiva, el género se sostiene sobre la distinción y jerarquización de los significados de lo masculino, como categoría superior, sobre lo femenino como categoría inferior. Las representaciones culturales de lo masculino y lo femenino varían históricamente, pero son percibidas como realidades naturales que se derivan de las diferencias anatómicas que distinguen a los sexos. El concepto de género hace referencia igualmente a relaciones de poder y a simetrías entre hombres y mujeres, siendo una de sus principales manifestaciones la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidado, relegando a muchas al espacio familiar y privado mientras los varones dominan el mundo laboral, el espacio público y la política. El género está en la base de las distinciones y jerarquías entre profesiones y ocupaciones masculinas y femeninas; de la exclusión de las mujeres de los cargos de poder y prestigio, de su lugar subordinado en la producción científica y de múltiples formas de violencia mediante las cuales se impone la superioridad acordada a los hombres y a lo masculino (MEN, 2013).
- *Violencia Vicaria.* Este tipo de violencia se dirige hacia los hijos, hermanos o hacia los padres mayores de edad de la mujer víctima de violencia de género, los utiliza para persuadir a la mujer en cumplir lo que el agresor quiera, generando dolor hacia los parientes más vulnerables, con el fin de perpetuar y maximizar el daño a esta. Este tipo de violencia está relacionada con las formas más extremas de violencia de género.
- *Violencia Docente.* Es la conducta que infringen los docentes dañando la autoestima de los estudiantes (hombre - mujer) con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, condición étnica, condición sexual, condición académica, limitaciones y/o características físicas. También se contempla la estigmatización y el sexismo al elegir carreras no estereotipadas; las imágenes de la mujer con contenido sexista en libros de texto, el acoso y hostigamiento sexual. (Univ. San Pablo, p.8)
- *Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas.* Referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como

estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

2.2. Acoso

Acoso. acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. (Urra, 2017). También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Art. 2 ley 1620 de 2013).

- *Acoso Laboral.* 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. (Art. 2 Ley 1010 de 2006). *Discriminación.* El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134^a de la Ley 1752 de 2015).
- *Acoso Virtual o Ciber acoso.* Es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”.
- *El acoso sexual.* Acorde a la Ley 2365 de 2024 lo define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el



sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH

2.3. Prácticas constitutivas de Acoso Sexual:

- **Manifestaciones no verbales presenciales:**
 1. Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
 2. Sonidos relativos a actividad sexual, como suspiros o silbidos.
 3. Gestos de carácter sexual.
- **Manifestaciones verbales presenciales:**
 1. Comentarios o palabras con connotación sexual.
 2. Chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos.
 3. Comentarios sobre el cuerpo o apariencia de una persona.
- **Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos:**
 1. Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
 2. Proposiciones sexuales.
 3. Promesas y ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales.
 4. Amenazas de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
 5. Concesión de ventajas laborales o estudiantiles a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- **Manifestaciones por medios digitales:**
 1. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales.
 2. Llamadas o mensajes con contenido sexual.
 3. Amenazas o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos comprometidos.
 4. Obligación a ver pornografía.
- **Manifestaciones físicas:**
 1. Contacto físico innecesario, como abrazos, tocaciones en la cintura o piernas.

2. Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
 3. Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- **Otras más graves:**
 1. Obligación a presenciar exhibicionismo.
 2. Abuso sexual.
 3. Intento forzado de relaciones sexuales.
 4. Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
 5. Violación.

3. PRINCIPIOS

Este protocolo integra los principios establecidos en la ley 2365 de 2024 como son pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad. Así mismo los regidos en la constitución política y en la ley 1257 de 2008 como son Igualdad real y efectiva, Derechos humanos, Principio de Corresponsabilidad, Integralidad, Autonomía, Coordinación, No Discriminación, Atención Diferenciada, Principio de progresividad.

4. Enfoques que orientan el protocolo

Teniendo en cuenta los lineamientos de prevención, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), Se toma como enfoques que orientan el accionar del presente protocolo definidos en el artículo 4 del decreto 1710 de 2020.

4.1. Enfoque Diferencial e Interseccional

La Ley 2365 de 2024 establece que la valoración probatoria en casos de acoso sexual debe considerar un enfoque diferencial e interseccional. Esto implica reconocer y evaluar las diversas formas de discriminación y vulnerabilidad que pueden afectar a las víctimas, tales como:



1. Posición laboral de poder: Considerar si la persona investigada tiene una posición de poder, ya sea vertical u horizontal, en relación con la víctima.
2. Historial de sanciones: Evaluar si la persona investigada ha sido previamente sancionada por conductas similares, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
3. Situación de desigualdad: Reconocer si la víctima se encuentra en una situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión en relación con la persona investigada, debido a factores como edad, género, orientación sexual, posición laboral, entre otros.
4. Sujetos de especial protección: Considerar si la víctima es un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral o educativo.

4.2. Enfoque en Derechos Humanos

El enfoque está basado en los valores, principios y normas universales, propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos. Además, el Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH) prioriza los grupos más vulnerables, entendida como aquella población que, por distintas circunstancias políticas, sociales y económicas, se encuentran en una situación de mayor riesgo e indefensión para ejercer sus derechos y libertades (Borja et al, 2011)

En relación a lo anterior, El enfoque de derechos humanos establece las siguientes obligaciones estatales: 1. Primero de respetar, esto quiere decir que el Estado no incida o interfiera en la realización plena de los derechos. 2. De proteger, es decir que el Estado realice las acciones pertinentes para evitar la vulneración de los derechos y, por último; cumplir esta exige que el Estado implemente las medidas legislativas, administrativas y judiciales necesarias para promover y garantizar los derechos (OACDH, 2004).

El enfoque de derechos humanos se fundamenta en los siguientes principios según la CIDH en su informe sobre políticas públicas con enfoque de Derechos Humanos (2018): 1. El principio de igualdad y no discriminación: este hace referencia a garantizar una igualdad material teniendo en cuenta que ciertos grupos se encuentran en desventaja por diferentes factores como la raza, sexo, nacionalidad, y es el Estado mediante la política pública y un trato diferenciado o específico quien debe eliminar los obstáculos que han impendido la consolidación de sus derechos. 2. Participación social: este principio se basa en la necesidad



de modificar el papel tradicional entre el Estado y la sociedad, buscando la participación de los ciudadanos no solo en los mecanismos de participación establecidos en las legislaciones, sino en la construcción de políticas públicas y en la vigilancia o control de las acciones estatales. 3. Los mecanismos de reclamo y el acceso a la justicia, este principio es fundamental por obligar al Estado no solo a garantizar los derechos humanos sino a crear los mecanismos idóneos de reclamo ante los jueces o las entidades estatales, cuando estos se vean vulnerados exigiendo una reparación integral y el reconocimiento de los derechos, logrando el acceso a la justicia que por diferentes factores aún en muchos estados no se cumple de la forma indicada (Niño et al, 2019).

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

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2020) plantea que el enfoque centrado en las víctimas se define de diferentes maneras por diferentes actores en diferentes contextos, algunos enfatizando un enfoque basado en los derechos y otros más enfocados en las necesidades de las víctimas y las obligaciones organizacionales hacia las víctimas. Utiliza la siguiente definición: “ En el contexto de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, un enfoque centrado en la víctima es una forma de relacionarse con la(s) víctima(s) que da prioridad a escuchar a la(s) víctima(s), evita la retraumatización y se centra sistemáticamente en su seguridad, derechos, bienestar, necesidades y decisiones expresadas, devolviendo así tanto control como sea posible a la(s) víctima(s) y asegurando la prestación de los servicios de manera empática y sensible, y el acompañamiento sin prejuicios.” Así mismo, el enfoque centrado en las víctimas se traduce en tratar con ellas desde la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos, bienestar, necesidades y decisiones. El propósito de este enfoque es que las víctimas recuperen tanto control como sea posible. Asimismo, busca garantizar que los servicios se presten con empatía y sin prejuicios.

4.4. Enfoque de género.

Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y



relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género (Decreto 1710 de 2020).

4.5. Enfoque de curso de vida.

Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

5. Marco legal

El protocolo se fundamenta bajo el siguiente marco legal internacional y nacional:

5.1. Marco Legal Internacional

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Establece conforme a los principios de la Carta de la ONU— que la libertad, la justicia y la paz tienen como base el reconocimiento de la dignidad de todos los seres humanos y de sus derechos inalienables, es decir, de sus derechos humanos. Retoma la Declaración Universal de Derechos Humanos al establecer que el ideal del ser humano libre y liberado del temor y de la miseria no puede ser realizado salvo que se creen las condiciones que permitan que toda persona goce tanto de los DESC como de los derechos civiles y políticos, y alude a la obligación de los Estados de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanas, así como la de los individuos de procurar el mantenimiento y respeto de los derechos del Pacto.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Los Estados Partes en



SC5544-1



el presente Pacto, Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana, reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales, considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos, comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este Pacto.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos. “Pacto de San José”. Resalta que dentro de un estado de derecho en el cual se rigen las instituciones democráticas, la garantía de derechos de los seres humanos se basa en el establecimiento de condiciones básicas necesarias para su sustentación (alimentación, salud, libertad de organización, de participación política, entre otros).

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Los Estados partes en la presente Convención, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión. Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en la misma, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional, Considerando que todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación.



- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, refiere que los Estados Partes en la presente Convención, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo, Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

5.2. Marco legal Nacional

- Constitución Política de Colombia 1991. Establece los derechos fundamentales de los niños y niñas, como también la protección de aquellas formas de violencia y vulneraciones entre las que se encuentran la “violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos”, entre otros. Así mismo, los adolescentes “tienen derecho a la protección y a la formación integral”.
- Ley 679. 31 de agosto de 2001: Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.



- Ley 765. 31 de julio de 2002: Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía, adoptado en Nueva York, el veinticinco (25) de mayo de dos mil (2000).
- Ley 800. 25 de diciembre 2003. Protocolo para la Prevención, Supresión y Castigo del Tráfico de Personas, Mujeres y Niños que complementa a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Delincuencia Transnacional Organizada.
- Ley 906 del 31 de agosto de 2004: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1146. 21 de Julio de 2007. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- Sentencia C-355 Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería. 10 de mayo de 2006. Por medio de la cual se despenaliza el aborto en Colombia en tres circunstancias especiales.
- Ley 1236, 23 de julio de 2008. Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual.
- Ley 1257. 4 de diciembre 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.
- Resolución 459 del Ministerio de Salud. 11 de enero 2012. Por medio de la cual se aprueba el Protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual.
- Ley 1652. 12 de julio de 2013. Por medio de la cual se dictan disposiciones acerca de la entrevista y el testimonio en procesos penales de niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



- Ley 1620 de 2013. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
- Código Nacional de Policía. Ley 145 de 2015. Por la cual se modifica el Decreto 522 de 1.971, Código Nacional de Policía, se crea la Contravención Especial de Acto Sexual Abusivo en Transporte Público y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1719 de 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1710 de 2020 Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación
- Resolución 595 de 2020: Por la cual se determinan los criterios para la asignación y distribución de recursos para la implementación y prestación de las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia por parte de las entidades territoriales.
- Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Ilustración 1. Leyes contra la violencia.



5.3. Entidades territoriales que atienden los casos de violencia

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – I.C.B.F.
- Comisaria de Familia
- Fiscalía General de la Nación
- Medicina Legal
- Policía Nacional

Organismos de Control

- Procuraduría General de la Nación
- Defensoría del Pueblo
- Personería Municipal

6. Acciones de prevención

El Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ implementará, en forma permanente, medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de todos sus integrantes.

Acciones de difusión:

Estas acciones están focalizadas en socializar a la comunidad educativa del Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ, el presente protocolo, la ruta para la atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales, los derechos de las víctimas, los derechos de las personas investigadas y el marco legal y normativo correspondiente. Todo con el fin de promover la denuncia ante las autoridades competentes a la que tienen derecho las personas victimizadas.

Acciones de sensibilización y visibilización:

Las acciones aquí desarrolladas tienen como fin sensibilizar a la comunidad educativa en relación a los casos asociados a las violencias basadas en género y sexuales, a partir de



actividades psicopedagógicas como talleres, charlas informativas, campañas de detección y prevención, tips informativos, podcasts educativos.

Medios para la prevención:

Con el fin de llevar a cabo las distintas acciones de prevención, se dispondrá de medios de comunicación institucional, talleres, eventos artísticos, deportivos, académicos y culturales que permitan difundir, sensibilizar y visibilizar los objetivos del presente protocolo.

Responsables de las acciones de prevención: Son responsables del diseño e implementación de medidas de prevención de violencias basadas en género y violencias sexuales, las siguientes dependencias:

- Rectoría y Vicerrectoría
- Secretaria General
- Bienestar Universitario
- Gestión del Talento Humano (Vigilancia psicosocial)
- Direcciones de escuela
- Coordinaciones académicas de los programas

6.1. Derechos de las personas víctimas desde la institucionalidad

Es un derecho de las personas victimizadas recibir un trato respetuoso, humano y digno en el momento de la atención del caso, esta es la base para el desarrollo y aseguramiento de otros derechos que posee, como los son; Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la atención, se debe velar por la protección de sus datos personales, recibir información completa de la ruta que se desarrolla en su atención y los derechos implicados.

Recibir atención Integral a través de Bienestar Universitario, Permanencia Estudiantil (en el caso de estudiantes) y Vigilancia psicosocial de Gestión Humana (En el caso de docentes-administrativos), teniendo acceso a orientación psicosocial y atención jurídica, en donde se le explique que puede decidir voluntariamente si desea confrontarse con el/la presunto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario.



Además, tiene derecho a interponer denuncia ante las entidades competentes, que el proceso se surta con oportunidad y los hechos se investiguen por las autoridades competentes que son: Policía Nacional, Fiscalía, comisaria de familia, centro de atención penal a víctimas y secretaria local de salud, Dentro del proceso el Instituto Universitario de la Paz puede presentar la información requerida por los entes anteriormente mencionados.

6.2 Derechos de las personas investigadas

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

6.3 Filtros durante el desarrollo de los procesos de selección del personal docente y administrativo.

Se requiere en cumplimiento de la Ley 1918 de 2018 y decreto 753 de 2019 “Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones”

El Instituto Universitario de la Paz- UNIPAZ, como IES, cuyo ejercicio académico implica un trato directo y habitual con menores de edad, se encuentra obligada a consultar el registro de inhabilidades por delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales contra niños, niñas y adolescentes, al personal aspirante a ocupar cargos dentro de la entidad para lo cual es imperativo obtener la autorización previa, expresa y escrita del candidato al cargo, u oficio, la cual deberá reposar dentro de la documentación correspondiente al proceso de selección dirigido a su vinculación laboral, contractual o reglamentaria, según el caso.



7. Ámbito de aplicación

El protocolo será de acatamiento y cumplimiento para la comunidad educativa del Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ, se aplicará en los casos de violencia y acoso sexual perpetuado por:

- Algún docente y/o administrativo que tengan una vinculación contractual con la Institución.
- Por estudiante (s) y egresados que se encuentren activos en la Institución.
- El personal de empresas contratistas que prestan servicios a la institución, siempre y cuando una de las personas afectadas en el hecho sea integrante de la comunidad educativa
- Personal externo a la institución que asiste al campus universitario o a las sedes nocturnas

7.1 Criterios para la atención

Las dependencias y las personas que intervienen en la ruta de atención de casos de violencia y acoso sexual, deben actuar en forma coordinada, a través de los lineamientos descritos a lo largo del documento y libres de obstáculos de acceso a los procedimientos. Es por ello la pertinencia de conocer el presente protocolo, ser sensibles frente a estas violencias y estar capacitados para la atención integral.

Con base en la Constitución Política de la República de Colombia, las leyes pertinentes y la normatividad vigente en el Instituto Universitario de la Paz, se deberán tener en cuenta los siguientes Criterios Generales:

- Debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la víctima, su seguridad física, emocional y sexual, durante las distintas fases de la ruta.
- Las personas involucradas en la ruta de atención deben ofrecer un ambiente de confianza que promueva la manifestación de la situación.
- Respetar la voluntad de la persona víctima frente a las acciones que desee emprender, desde el principio de acción, sin daño y reconociendo su contexto y características particulares.



- En el marco del Principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias deberá realizarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación. Manteniendo la reserva de dicha información, no compartiendo el proceso a personas, dependencias o entidades que no se encuentran dentro de la ruta establecida, salvo por mandato legal o judicial.
- El espacio o los espacios en los cuales se realiza la atención a la víctima deben ser adecuados, garantizando la confidencialidad del caso*.

7.2 Criterios para evitar la Revictimización.

Criterios para la No Revictimización:

- Evitar culpabilizar a la víctima por los hechos ocurridos o justificarlos.
- Evitar el menosprecio o la minimización de los hechos expresados por la víctima, ni desatender los riesgos que identifica.
- Reservar opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
- Abstenerse de solicitar pruebas como requisito para recibir el reporte, queja o denuncia, en la institución educativa.
- No desmotivar la denuncia.
- No investigar con respecto a la conducta o comportamientos sexuales de la víctima, ni indagar acerca de detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
- No someter a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- Evitar asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía e independencia de la víctima.

* Los anteriores criterios se encuentran adaptados a partir de la resolución 1215 del 16 de noviembre de 2017. capítulo 3, artículo 10, contemplado en el Sistema de Información Normativa de la Universidad Nacional de Colombia. (2017)



SC5544-1



7.3. Comité Institucional para la Prevención y Atención del Acoso Sexual

Como medida autónoma de gestión institucional y en cumplimiento de las obligaciones generales de prevención y atención establecidas por la Ley 2365 de 2024 y Ley 1010 de 2006 el Instituto Universitario de la Paz- UNIPAZ conformará un Comité Institucional con funciones de:

1. Definir e implementar políticas preventivas contra la violencia y el acoso sexual.
2. Realizar seguimiento y monitoreo periódico a la implementación y efectividad del presente protocolo.
3. Actuar como órgano consultivo ante situaciones complejas que requieran medidas preventivas excepcionales.
4. Recomendar medidas pedagógicas, preventivas y restaurativas.
5. Proponer ajustes al protocolo y a las rutas de atención conforme a los resultados de su seguimiento.
6. Analizar los informes estadísticos anuales sobre casos atendidos, sin vulnerar la confidencialidad de los involucrados
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
8. Promover la cultura institucional de cero tolerancias frente a cualquier tipo de violencia sexual.
9. Coordinar acciones interinstitucionales cuando sea necesario.
- 10.

Estará integrado por:

1. Jefe de Bienestar Universitario.
2. Jefe de Gestión Humana
3. Asesor Jurídico.
4. Equipo psicosocial de Bienestar Universitario
5. Profesional Vigilancia psicosocial de Gestión Humana.



7.4. Ruta de atención de violencia y/o acoso sexual.

En este apartado se describirán las fases que se activan con el presente protocolo y ruta de atención, en el ámbito de aplicación de los conceptos sobre violencia y acoso sexual definidos en el numeral 2 del presente documento, cuyo propósito es brindar la atención integral y diferenciada a la víctima procurando su protección y la sanción de la violencia.

Las denuncias, reportes o quejas por los eventos de violencia referidos en este protocolo, podrán presentarse independientemente del momento en que haya ocurrido, sin importar el tiempo transcurrido desde el desarrollo de los hechos. Para la atención de casos de violencia y acoso sexual se establecen las siguientes fases:

Fase	Responsable	Tiempo máximo
1. Recepción del caso	Bienestar Universitario / canales oficiales	1 día hábil
2. Análisis preliminar del caso	Bienestar Universitario	1 día hábil
3. Remisión disciplinaria y/o externa	Bienestar Universitario	Inmediato (máximo 1 día hábil). En casos de presunto delito, remisión simultánea a Fiscalía / Comisaría / Policía Nacional.
4. Inicio del proceso disciplinario	Autoridad competente (Oficina de Control Interno Disciplinario, Consejo de Escuela, Gestión Humana).	3 días hábiles desde la remisión.
5. Atención psicosocial	Bienestar Universitario / Vigilancia Psicosocial	Dentro de las 24 horas.
6. Seguimiento	Bienestar + Autoridad disciplinaria. Comité Institucional recibe informes semestrales de seguimiento general (sin detalles del caso).	Durante todo el proceso.
7. Cierre del caso	Rectoría, Comité Institucional/ Bienestar Universitario / Autoridad disciplinaria.	Según finalización del proceso.

Fase 1: Recepción del caso: Por Bienestar Universitario o canales oficiales. Plazo máximo 24 horas hábiles para recibir, registrar y acoger el caso.

Fase 2: Análisis preliminar del caso: Bienestar analiza en máximo 1 día hábil. Define competencia: disciplinaria interna, externa, psicosocial y penal.



Fase 3: Remisión disciplinaria y/o externa: Remisión directa a la autoridad disciplinaria (Control Interno Disciplinario / director de Escuela/ Gestión Humana). Paralelamente, remisión a Vigilancia Psicosocial solo para protección. En casos de presunto delito, remisión simultánea a Fiscalía General de la Nación / Comisaría / Policía Nacional.

Fase 4: Proceso Disciplinario: Debe iniciarse el trámite disciplinario en máximo 3 días hábiles después de la remisión.

Fase 5: Atención Psicosocial Atención: Física y emocional a cargo de Bienestar Universitario / Vigilancia Psicosocial

Fase 6: Seguimiento. Durante todo el proceso a cargo de Bienestar Universitario y Autoridad disciplinaria. Comité Institucional recibe informes semestrales de seguimiento general (sin detalles del caso).

Fase 7. Cierre del caso

Las Fases anteriormente mencionadas no implican un tránsito escalado o lineal, en cada una de ellas, sino que se pueden desenvolver con base en las particularidades de cada caso.

Fase 1: Recepción del caso:

Responsable: Bienestar Universitario / canales oficiales.

Tiempo: máximo 24 horas.

Descripción: Todo hecho relacionado con violencia o acoso sexual deberá ser remitido de manera inmediata a los canales oficiales institucionales y dado a conocer a Bienestar Universitario, quien es el único autorizado para activar la ruta de atención institucional.

Se garantiza la recepción confidencial y diligente de las quejas, denuncias o reportes, ya sea de forma presencial, por medios electrónicos o a través de canales anónimos. Bienestar Universitario brinda contención inicial a la víctima y realiza el registro formal del caso.

La recepción podrá hacerse por:

Canales oficiales presenciales o electrónicos (correo institucional, chat psicosocial).

- **Terceros:** docentes, administrativos, estudiantes o cualquier persona que tenga conocimiento del hecho y lo comunique por los medios aprobados.
- **La persona directamente afectada.**



- **Cuando ocurra una emergencia (situación de riesgo inminente) dentro de la Institución:**
En horario diurno, se informará presencialmente a la Oficina de Bienestar (Jefe de Bienestar) o al correo: bienestar.universitario@unipaz.edu.co
En horario nocturno, se informará al **chat psicosocial (3116729577)**; el profesional psicosocial activará la ruta y notificará a Bienestar Universitario. Si hay afectación física o mental, se notificará además al área de Salud.
- En salidas pedagógicas, el docente responsable deberá notificar en el menor tiempo posible a Bienestar Universitario.

Canales oficiales:

- **Presencial: Oficina de Bienestar (Jefe de Bienestar).**
- **Correo:** bienestar.universitario@unipaz.edu.co
- **Chat psicosocial: 3116729577.**

Bienestar Universitario brindará contención inicial y registrará formalmente el caso, garantizando confidencialidad y activando medidas de protección si corresponde.

Fase 2: Análisis del preliminar del caso

Responsable: Bienestar Universitario.

Tiempo: máximo 1 día hábil.

Descripción: Bienestar Universitario realiza una valoración inicial del caso para:

1. Verificar si corresponde a una situación de acoso sexual.
2. Determinar si es un presunto delito para la remisión inmediata a Fiscalía, Policía o Comisaría.
3. Identificar riesgos y activar medidas de protección urgentes.
4. Definir a qué instancia disciplinaria debe remitirse: Control Interno Disciplinario, Gestión Humana, Director de Escuela.
5. Garantizar confidencialidad.



En esta fase no se investiga, solo se analiza y define la ruta adecuada, evitando la revictimización.

La decisión se documenta en un informe preliminar que se adjunta al expediente del caso y se remite a la instancia competente.

Aplicación del enfoque diferencial e interseccional (Artículo 4º Ley 2365 de 2024)

En todas las fases del proceso disciplinario y psicosocial se deberá aplicar el enfoque diferencial e interseccional, lo cual implica;

Analizar si existe una relación de poder entre el presunto agresor y la víctima, derivada del cargo, jerarquía académica, edad, antigüedad o dependencia económica o académica.

Considerar la condición de vulnerabilidad de la víctima por razones de género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, condición migratoria, nivel socioeconómico u otros factores.

Revisar los antecedentes disciplinarios o de comportamiento previo del presunto agresor que puedan evidenciar un patrón reiterativo.

Analizar el contexto cultural, social e institucional donde ocurrieron los hechos, evitando juicios basados en estereotipos o prejuicios culturales.

Aplicaciones prácticas:

Adaptar las medidas cautelares, el acompañamiento psicosocial y la estrategia pedagógica a las necesidades específicas de cada caso.

Garantizar que el trato institucional a la víctima no la revictimice ni minimice su experiencia.

Facilitar ajustes razonables en el procedimiento para garantizar la accesibilidad y participación efectiva de personas con discapacidad o vulnerabilidades específicas.



Fase 3: Remisión del Caso

Responsable: Bienestar Universitario.

Tiempo: inmediato, máximo 1 día hábil.

Descripción: Bienestar Universitario, una vez realizada la valoración preliminar, remitirá el caso a las instancias correspondientes, de manera simultánea, según el tipo de proceso requerido:

Instancias Disciplinarias internas

Cuando el presunto agresor sea un servidor público: se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario, conforme a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

Si es empleado público de carrera o provisional, se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario bajo la Ley 1952 de 2019.

Cuando el presunto agresor sea un estudiante: Se remitirá al director de Escuela y Consejo de escuela, bajo el marco del Reglamento Estudiantil vigente.

Contratistas y prestadores de servicios externos: Se informa a Secretaria General cláusulas contractuales.

Cuando el presunto agresor sea un tercero ajeno a la institución: Bienestar Universitario remitirá el caso a las autoridades externas (Fiscalía, Policía o Comisaría de Familia) y notificará a Rectoría para que, conforme a la gravedad del caso, se restrinja el acceso del tercero a las instalaciones institucionales. Además, se podrán adoptar medidas administrativas como la cancelación de convenios, contratos o permisos de ingreso.

Instancias externas: Cuando se evidencien conductas que podrían constituir delito o requieran intervención de autoridades externas, Bienestar Universitario remitirá simultáneamente el caso a:

Fiscalía General de la Nación.

Policía Nacional.

Comisaría de Familia (cuando corresponda por competencia).



SC5544-1



Otras acciones:

Bienestar Universitario podrá solicitar a Gestión Humana la adopción de medidas preventivas laborales (cambio de funciones, modificación temporal de actividades o de horarios) para proteger a la víctima mientras se adelanta el proceso disciplinario.

Bienestar Universitario deberá informar del caso tanto a la autoridad disciplinaria correspondiente como a Gestión Humana cuando se requiera la activación de medidas preventivas laborales, de acompañamiento ocupacional, o de seguimiento a condiciones contractuales, cuando proceda, de forma simultánea, para garantizar el seguimiento institucional integral.

Esta fase garantiza que todas las dependencias involucradas actúen coordinadamente desde el inicio, sin duplicidad de actuaciones ni omisiones en la atención y protección de las partes involucradas.

Medidas cautelares inmediatas

Responsable: Autoridad disciplinaria competente / Bienestar Universitario / Gestión Humana.

Tiempo: desde el análisis preliminar y durante todo el proceso disciplinario.

Descripción: Las medidas cautelares son disposiciones preventivas y obligatorias que buscan proteger a la víctima, prevenir la revictimización y garantizar un ambiente institucional seguro durante la investigación disciplinaria. Estas medidas pueden adoptarse desde la fase preliminar y se ajustarán según la evolución del caso.

Medidas posibles:

1. Suspensión temporal del presunto agresor.
2. Modificación de horarios académicos o laborales para evitar la interacción entre las partes.
3. Cambios de actividades o funciones laborales.
4. Prohibición de contacto presencial, telefónico o virtual entre las partes involucradas.
5. Reubicación temporal de la víctima o del presunto agresor en diferentes espacios académicos, laborales o administrativos.
6. Restricción temporal de acceso a ciertos espacios institucionales (bibliotecas, laboratorios, escenarios deportivos, oficinas, etc.).



7. Asesoría psicológica obligatoria (de carácter preventivo, no restaurativo).
8. Medidas de protección adicionales que la autoridad disciplinaria considere necesarias, previa recomendación de Bienestar Universitario.

Características:

1. Son de carácter preventivo y temporal.
2. Se adoptan sin perjuicio del proceso disciplinario.
3. No implican una sanción definitiva ni sustituyen las acciones disciplinarias correspondientes.
4. Pueden ser modificadas o levantadas cuando cesen las causas que las motivaron.

Fase 4: Inicio del proceso disciplinario

Responsable: Autoridad disciplinaria competente (Oficina de Control Interno Disciplinario, Consejo de Escuela, Gestión Humana).

Tiempo: máximo 3 días hábiles desde la recepción del caso por la instancia competente.

Descripción: La autoridad disciplinaria competente inicia formalmente el proceso disciplinario, garantizando el cumplimiento de los principios constitucionales y legales del debido proceso, defensa, imparcialidad y presunción de inocencia.

Las principales actuaciones de esta fase son:

1. Apertura formal del expediente disciplinario.
2. Notificación formal al presunto agresor, quien deberá ser informado de los hechos que se le atribuyen y de sus derechos procesales.
3. Citación a la víctima para que, si lo desea, participe como sujeto procesal. La víctima podrá abstenerse de confrontar directamente al agresor si así lo manifiesta.
4. Adopción de medidas cautelares si no han sido aplicadas previamente, o ajuste de las existentes para proteger a la víctima u otras personas involucradas.
5. Recolección de pruebas e inicio de la etapa probatoria, respetando el enfoque diferencial e interseccional en la valoración de los testimonios y demás elementos de juicio.
6. Elaboración del cronograma procesal.



SC5544-1



La autoridad disciplinaria debe garantizar la celeridad del trámite, dando prioridad a estos casos por su naturaleza sensible y el riesgo de afectaciones mayores a los derechos fundamentales de las personas involucradas.

Fase 5: Atención Psicosocial

Responsable: Bienestar Universitario / Vigilancia Psicosocial.

Tiempo: atención inicial dentro de las 24 horas siguientes a la recepción del caso. Seguimiento permanente durante todo el proceso disciplinario.

Descripción: Esta fase tiene como objetivo brindar apoyo emocional, psicológico y social a la persona afectada y, cuando sea necesario, a otras personas involucradas. La atención psicosocial debe ser integral, diferenciada y sostenida en el tiempo.

Las principales acciones son:

1. Brindar atención psicosocial inicial a la víctima para contener el impacto emocional inmediato.
2. Diseñar un plan de intervención psicosocial adaptado a las necesidades de la persona afectada.
3. Hacer seguimiento periódico a la evolución emocional, social y académica o laboral de la víctima.
4. Ofrecer atención psicosocial al presunto agresor, si así lo solicita o si se considera pertinente como medida pedagógica y de prevención futura.
5. Incluir estrategias de acompañamiento en contextos educativos, laborales o familiares, según corresponda.
6. Activar la ruta de atención médica si se evidencia afectación física o mental.
7. Coordinar el acompañamiento interdisciplinario con otras instancias internas (Salud, Gestión Humana, Coordinaciones Académicas) o externas (entidades del sistema de salud, comisarías, ICBF, etc.).

La atención psicosocial debe mantenerse hasta que la víctima manifieste que su situación emocional ha sido estabilizada o hasta que finalice el proceso disciplinario, garantizando el principio de no revictimización y la confidencialidad de la información.



Fase 6. Seguimiento

Responsable: Bienestar Universitario / Autoridad disciplinaria / Comité Institucional.

Tiempo: durante todo el proceso disciplinario y hasta el cierre del caso.

Descripción: Esta fase busca garantizar la continuidad del acompañamiento, el cumplimiento efectivo de las medidas de protección adoptadas y el monitoreo institucional para evitar la repetición de hechos de violencia o acoso.

Las principales acciones son:

1. Verificar que las medidas cautelares adoptadas por la autoridad disciplinaria estén siendo implementadas correctamente.
2. Realizar seguimiento psicosocial a la víctima y a las personas involucradas.
3. Hacer seguimiento al cumplimiento del plan de atención psicosocial.
4. Monitorear el ambiente académico o laboral donde ocurrieron los hechos, identificando posibles riesgos de revictimización o nuevas situaciones de violencia.
5. Coordinar acciones entre Bienestar Universitario, Gestión Humana, Coordinaciones Académicas y la autoridad disciplinaria para garantizar respuestas integrales y articuladas.
6. Elaborar reportes periódicos internos sobre la evolución del caso.
7. Presentar informes semestrales consolidados al Comité Institucional sobre la gestión global de los casos atendidos, respetando la confidencialidad de los involucrados.

El seguimiento finaliza cuando se ha verificado que las condiciones de bienestar y seguridad de las personas involucradas han sido restablecidas y se han implementado medidas preventivas que mitiguen el riesgo de repetición.

Procedimientos restaurativos:

Son mecanismos voluntarios que buscan la reparación emocional o social entre las partes involucradas en el conflicto.

Solo pueden aplicarse cuando:



- La víctima haya recibido el acompañamiento psicosocial suficiente para decidir si desea participar.
- Exista consentimiento libre e informado tanto de la víctima como del presunto agresor.
- Existe un ambiente seguro y no revictimizante.

La aplicación de procedimientos restaurativos no excluye el avance del proceso disciplinario ni las medidas preventivas o sancionatorias.

Estos procedimientos no sustituyen el proceso disciplinario ni las sanciones, pero pueden ser recomendados como medidas complementarias en el marco de una acción pedagógica institucional.

La implementación de estos procedimientos deberá ser autorizada por la instancia disciplinaria competente y Bienestar Universitario.

Importante: Las medidas restaurativas no deben confundirse con las medidas cautelares. Las cautelares son obligatorias para proteger a la víctima y la comunidad; las restaurativas son voluntarias, pedagógicas y orientadas a la reparación emocional, no a la protección.

Fase 7. Cierre del caso

Responsable: Rectoría / Comité Institucional / Bienestar Universitario / Autoridad disciplinaria.

Tiempo: según la finalización del proceso disciplinario y la verificación del restablecimiento de las condiciones de bienestar.

Descripción: Esta fase corresponde a la conclusión formal del proceso disciplinario y del acompañamiento psicosocial e institucional. Tiene como propósito garantizar el cierre integral del caso, dejando constancia de las medidas adoptadas y de las acciones de prevención implementadas.

Las principales acciones son:

La autoridad disciplinaria emite la decisión final (archivar, sancionar o remitir a otra autoridad), dejando constancia escrita en el expediente del caso.



Bienestar Universitario, en conjunto con la autoridad disciplinaria, determina si es necesario mantener medidas de protección temporal o realizar seguimiento posterior a la víctima.

Se realiza la evaluación final del estado psicosocial y académico/laboral de las personas involucradas.

Se elabora un acta de cierre del caso, que incluye:

1. Decisión disciplinaria.
2. Medidas adoptadas.
3. Recomendaciones de seguimiento (si las hay).
4. Observaciones sobre riesgos de repetición.

El Comité Institucional analiza de manera global el cierre de los casos presentados en el semestre y recomienda ajustes a la política institucional o medidas preventivas adicionales.

Se informa el cierre a las partes involucradas, garantizando la confidencialidad y el respeto por sus derechos.

Concluido el cierre, el caso se archiva de acuerdo con la normativa interna sobre confidencialidad, protección de datos personales y gestión documental.

Ilustración 2. Ruta de Atención.



8. Casos con visitantes en eventos institucionales (académicos, culturales, deportivos u otros)

Cuando los presuntos hechos victimizantes se produzcan en el marco de eventos institucionales abiertos a la comunidad externa, como congresos, conferencias, ferias o actividades culturales, deberán observarse las siguientes medidas:

La persona afectada (sea miembro de la comunidad o visitante) o quien presencie los hechos debe informar el caso de inmediato a Bienestar Universitario, a través de los canales oficiales.

Bienestar Universitario debe activar la ruta interna habitual, garantizando atención psicosocial a la persona afectada y medidas de protección inmediatas.

En estos casos, se coordinará con la **Oficina Jurídica (Secretaría General)** para establecer la responsabilidad que podría tener la Institución como organizadora del evento.

Si el presunto agresor es externo a la Institución, se dará traslado inmediato a las autoridades competentes (Fiscalía, Policía o Comisaría de Familia) sin perjuicio de restringir su permanencia en el campus.

Se podrá solicitar a la Rectoría la restricción temporal o definitiva del ingreso de la persona externa involucrada.

9. Actuación en actividades académicas fuera del campus institucional (salidas pedagógicas, prácticas, visitas técnicas, eventos deportivos externos)

El docente o responsable de la actividad deberá garantizar que se brinde atención inmediata a la persona afectada, priorizando su seguridad y bienestar.

La persona responsable notificará a Bienestar Universitario en el menor tiempo posible, preferiblemente el mismo día de ocurrencia de los hechos.

Bienestar activará la ruta de atención interna y coordinará, si es necesario, con autoridades locales (Policía, Fiscalía, Comisaría).

La atención psicosocial podrá brindarse de manera remota (línea telefónica o chat institucional) mientras la persona afectada regresa a la Institución.

El caso continuará con el análisis preliminar y las fases subsiguientes del protocolo.



SC5544-1



10. Rutas externas de atención obligatoria

Cuando el hecho tenga características de delito, la Institución tiene el deber legal de remitirlo a las autoridades competentes. Las rutas externas son:

- Fiscalía General de la Nación.
- Policía Nacional.
- Comisarías de Familia (especialmente si involucra violencia intrafamiliar o menores de edad).
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en casos que involucren menores de edad.
- Entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS, IPS) cuando haya afectación física o psicológica.

11. Registro de casos

Responsable: Bienestar Universitario / Comité Institucional / Oficina de Control Interno Disciplinario.

Descripción: La Institución contará con un sistema interno de registro confidencial de todos los casos reportados y atendidos, que permitirá:

1. Llevar un control estadístico del número, tipo y características de los casos.
2. Garantizar la trazabilidad del seguimiento realizado a cada caso.
3. Facilitar la elaboración de informes periódicos.
4. Garantizar la confidencialidad y protección de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012.

El Comité Institucional recibirá semestralmente un informe consolidado de los casos atendidos, sin incluir información que permita identificar a las personas involucradas. A partir de estos informes, el Comité podrá:

1. Formular recomendaciones preventivas.
2. Sugerir medidas pedagógicas o restaurativas.
3. Recomendar ajustes al protocolo o a los reglamentos internos.
4. La Rectoría podrá solicitar reportes extraordinarios cuando lo considere pertinente.



SC5544-1



12. Actualización del protocolo

Responsable: Comité Institucional / Rectoría / Asesoría Jurídica / Bienestar Universitario.

Descripción: El presente protocolo será revisado anualmente o cuando se identifiquen:

- Cambios normativos nacionales que afecten su contenido.
- Necesidades institucionales que requieran ajustes en los procedimientos.
- Recomendaciones derivadas del análisis semestral del Comité Institucional.

Las actualizaciones deberán:

Ajustarse a la normativa vigente.

Incorporar buenas prácticas institucionales y del sector educativo.

Ser socializadas con la comunidad académica.

Publicarse en los canales oficiales de la Institución.

El Comité Institucional podrá proponer ajustes parciales o integrales del protocolo, que deberán ser aprobados por la Rectoría.



Referencias bibliográficas

ACNUR. (2020) Política sobre el enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a las conductas sexuales. Documento en línea. Recuperado de <https://www.acnur.org/60b0321c4.pdf>

Borja C, García P, Hidalgo R. El Enfoque Basado en Derechos Humanos. (2011) Red en Derechos Humanos. Documento en línea. Recuperado de <https://www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/Evaluaci%C3%B3nEBDH%20+%20NIPO+%20logo.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2012). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su proceso facultativo. (1ª ed.). https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Comité Distrital de Convivencia Escolar (2016). Directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.

Congreso de la República de Colombia (agosto 3, de 2001). Ley 679. Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores en desarrollo del artículo 44 de la constitución. DO. 44509. https://www.redjurista.com/Documents/ley_679_de_2001_congreso_de_la_republica.aspx#/

Congreso de la República de Colombia (Julio 31, de 2002). Ley 765. Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía", adoptado en Nueva York, el veinticinco (25) de mayo de dos mil (2000). DO. 44889. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0765_2002.html

Congreso de la República de Colombia (marzo 13, de 2003). Ley 800. Por medio de la cual se aprueban la "Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia



Organizada Transnacional" y el "Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional", adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince (15) de noviembre de dos mil (2000). DO. 45131. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0800_2003.html

Congreso de la República de Colombia (agosto 31, de 2004). Ley 906. Por la cual se expide el código de Procesamiento Penal. DO. 45658. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0906_2004.html

Congreso de la República de Colombia (Julio 10, de 2007). Ley 1146. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. DO. 46685. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1146_2007.html

Congreso de la República de Colombia (Julio 23, de 2008). Ley 1236. Por medio del cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual. DO. 47059. https://www.oas.org/dil/esp/ley_1236_de_2008_colombia.pdf

Congreso de la República de Colombia (diciembre 4, de 2008). Ley 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. DO. 47193. https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf

Congreso de la República de Colombia (Julio 12 de 2013). Ley 1652. Por medio de la cual se dictan disposiciones acerca de la entrevista y el testimonio en procesos penales de niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales. DO. 48849. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1652_2013.html

Congreso de la República de Colombia (enero 23 de 2006). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,una%20relaci%C3%B3n%20laboral>

Congreso de la República de Colombia (marzo 20 de 2013). Ley 1620. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. DO. 48733. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685356>

Congreso de la República de Colombia (marzo 26 de 2015). Ley 145. Por la cual se modifica el Decreto número 522 de 1971, Código Nacional de Policía, se crea la Contravención Especial de Acto Sexual Abusivo en Transporte Público y se dictan otras disposiciones. El Congreso de la República de Colombia. <https://vlex.com.co/vid/proyecto-ley-145-2015-563192002>

Congreso de la República de Colombia (Julio 17 de 1996). Ley 296. Por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo Suplementario, Revisado sobre la Prestación de Asistencia Técnica por el Organismo Internacional de Energía Atómica al Gobierno de la República de Colombia", suscrito en Viena - Austria el 11 de enero de 1993. DO. 52249. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0296_1996.html

Congreso de la República de Colombia (diciembre 4 de 2008). Ley 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. DO. 47193. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 2365 del 2024. por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Corte Constitucional República de Colombia (marzo 23 de 1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.



<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/PACTO%20INTERNACIONAL%20DE%20DERECHOS%20CIVILES%20Y%20POLITICOS.php#:~:text=Cada%20uno%20de%20los%20Estados,opini%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20o%20de%20otra>

Corte Suprema de Justicia (mayo 10, 2006). Sentencia C-355/06 (Jaime Araujo Rentería, (Clara Inés Vargas Hernández, M.P.).
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_sentenciac355_colombia.pdf

Gobierno de Colombia. ¿Qué tipos de violencia basado en género existen? Recuperado de http://centrodedocumentacion.prosperidadsocial.gov.co/2021/Micrositio/Prevencion-de-la-Violencia/Infografias/Infografia_2_VBG.pdf

Gobierno de Colombia. Decreto 1710 de 2020. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=153846>

Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar

Ministerio de Salud y Protección Social (abril 3, de 2020). Resolución 595 de 2020. Por la cual se determinan los criterios para la asignación y distribución de recursos para la implementación y prestación de las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia por parte de las entidades territoriales. DO. 51279.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=5979.

Ministerio de Salud y Protección Social (marzo 26, de 2012). Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. https://www.suin-juriscal.gov.co/derechos/Resolucion_459_2012.pdf



SC5544-1



Niño L, Aldana L, Zuluaga M. (2019). Enfoque de Derechos Humanos: Una herramienta para la construcción de paz y un medio para el desarrollo de otros enfoques, Revista Latinoamericana, Número Especial 1, 27-42. DOI: 10.5377/rlpc.v0i0.9501

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (Enero 4 de 1969). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (Septiembre 3 de 1981). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>

Organización Mundial de la Salud. (2003). Violencia. Documento en línea. Recuperado de <https://www.who.int/topics/violence/es/>

Peña Leidy (2019). ¿Cómo frenar la violencia de género en las universidades? Fondo de Desarrollo de la Educación Superior. FODESEP. Recuperado de <https://www.fodesep.gov.co/index.php/noticias1395-como-frenar-la-violencia-de-genero-en-las-universidade>

Secretariado General OEA. (febrero 11 de 1978). Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José.



SC5544-1



https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Tibaná ríos, D.C, Arciniegas, D.A y Delgado I.J. (2020) Tipos y manifestaciones de la violencia de género: una visibilización a partir de relatos de mujeres víctimas en Soacha, Colombia. Documento en línea. Recuperado de <https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/8803/12863#info>

Tlalolin Morales, B.F (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica El Cotidiano, núm. 206, noviembre-diciembre, 2017, pp. 39-50 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México. Documento en línea. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518005.pdf>

Universidad Externado de Colombia. Protocolo de atención en casos de violencia y acoso. Documento en línea. Recuperado de https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-violencia-acoso_.pdf

Universidad Nacional de Colombia. (2017). Sistema de Información normativa, Jurisprudencial y de conceptos “Régimen Legal”. Resolución 1215. (noviembre 16 de 2017). 2017. Recuperado de http://www.legal.unal.edu.co/rluna/l/home/doc.jsp?d_i=89782

Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires, Argentina Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina Universidad de Costa Rica, Costa Rica Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador. Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior Sugerencias para su elaboración. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

Urra Canales M. Bullying, Acoso Escolar. Definición, roles, prevalencia y propuestas de actuación. Universidad Santo Tomás (Bogotá, Colombia). Documento en línea. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/episteme/article/view/6116>



SC5544-1





SC5544-1

