

**Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas  
en Género y/o Discriminación: La Equidad de Género y el Respeto a los  
Demás es Asunto de la IUE**

Sara Aguilar Cano

Oficina de Equidad e Inclusión, Institución

Universitaria de Envigado

2024

## Tabla de contenido

Presentación .....	5
Justificación.....	5
Objetivo general .....	10
Objetivos específicos .....	10
Enfoques .....	10
Enfoque de derechos humanos: .....	10
Enfoque interseccional: .....	11
Enfoque diferencial: .....	12
Enfoque género: .....	12
Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”- No Revictimización:.....	13
Enfoque global: .....	13
Principios .....	14
Respeto a la dignidad humana: .....	14
Ambiente laboral seguro y saludable: .....	14
Confidencialidad: .....	15
Debida Diligencia: .....	15
Debido proceso:.....	15
Protección a la persona afectada:.....	16
Derechos de las víctimas de violencia basada en género y/o discriminación .....	16
Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo .....	20
Alcance.....	21

Conceptualización .....	21
Género.....	22
Enfoque de género.....	23
Violencia de género y violencia contra las mujeres.....	25
Heteronormatividad .....	34
LGTBIQA+.....	35
Acoso sexual.....	36
Quid pro quo .....	38
Acoso sexual generador de un ambiente hostil.....	39
Marco normativo del protocolo .....	40
Marco normativo internacional.....	40
Marco normativo nacional .....	45
Jurisprudencia relacionada con las IES y casos de violencias basadas en género y/ discriminación – VBG-D.....	52
Ámbito de aplicación .....	54
Ruta de atención para casos de violencias basadas en género y/o discriminación VBG-D.....	54
Fases para la activación de la ruta.....	56
Creación de la comisión para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y/o discriminación. ....	61
Parágrafo 1 .....	61
Parágrafo 2 .....	61
Parágrafo 3 .....	62
Parágrafo 4 .....	62

Rutas externas .....	62
Herramientas de prevención, detección y atención a las VBG-D .....	64
Ciclo de Violencia - Violentometro .....	64
Jornadas de acompañamiento y formación .....	64
Creación de la comisión de atención de violencias basadas en género .....	64
Campañas Institucionales .....	65
Indicadores .....	65
Cobertura de acciones de prevención (anual) .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Cobertura de acciones de detección y atención (anual) .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Referencias .....	66

## **Presentación**

Atendiendo la Directiva Presidencial No 03 de 2022, y con la finalidad de atender, y proteger a las personas víctimas de violencias basadas en género en el ámbito laboral y estudiantil, para construir espacios seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos, se crea e implementa al interior de nuestra Institución el *Protocolo para la Prevención, Detección Y Atención de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación*. El siguiente protocolo se pondrá en conocimiento e implementación al personal vinculado a cualquier título a la Institución Universitaria de Envigado, fortaleciendo el proceso de inducción y reinducción institucional, así como también a nuestros estudiantes. Así mismo, se implementarán labores de prevención, atención y protección, acompañada de acciones destinadas para erradicar toda forma de violencia verbal de género y/o con connotación sexual (apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico) al dirigirse a las demás personas (código de ética Institucional), al igual que las violencias de tipo física, o contactos físicos indebidos dentro de nuestra comunidad IUE, con el fin de generar un ambiente seguro al interior de nuestra institución.

## **Justificación**

El desarrollo de este documento se deriva del compromiso de la Institución Universitaria de Envigado para prevenir y abordar la problemática de ocurrencias de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, dando direccionamientos para cumplir con sus obligaciones provenientes de disposiciones normativas. Si

bien, esta normativa se origina de las violencias asociadas a la mujer, el presente protocolo tiene alcance a todos, lo comprendido como género (binario, no binario y emergentes).

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

1. Velar por que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.

2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.

3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.

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

Posteriormente, el 20 de diciembre de 2011, el Ministerio de Educación Nacional reglamentó el artículo anteriormente mencionado, mediante la expedición del Decreto 4798 de 2011. Los considerandos de este Decreto

señalan qué se entiende por prevención, protección y atención, así como las acciones desarrolladas por el sector educativo en el marco de sus competencias:

(...) para la formación de la comunidad educativa en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, la sensibilización y el reconocimiento de la existencia de discriminación y violencia contra las mujeres para su erradicación; así como fomentar el acceso y la permanencia educativa con calidad para todos los niños, niñas y jóvenes en edad escolar, incluyendo las niñas y adolescentes que han sido víctimas de cualquier forma de violencia. (Presidencia de la República de Colombia, 2011, Decreto 4798)

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

1. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.

2. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial.

3. Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes

instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.

4. Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para

hacer exigibles los derechos de las mujeres.

5. Garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos sexuales y reproductivos.

6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.

7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.

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

De acuerdo con el artículo 6 de este Decreto, además, el Ministerio de Educación Nacional debe promover que las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía:

a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de las violencias contra las mujeres.

b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.

c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres. (Presidencia de la República de Colombia, 2011, Decreto 4798, Art. 6)



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

Asimismo, se ordenará al Ministerio de Educación Nacional que (...) ajuste los “Lineamientos Políticos de Educación Superior Inclusiva” adoptados por esta entidad, para considerar de manera específica la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo en estos las personas pertenecientes a minorías sexuales. [...] Asimismo, 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).

Dentro de los lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior. (Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)

Por lo tanto, para combatir eficazmente las violencias de género, es fundamental que las Instituciones de Educación Superior reafirmen su

compromiso con la garantía de los derechos humanos y la aplicación de los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, por medio de la adopción de políticas, protocolos y procesos que garanticen que todos los miembros de la comunidad académica, en su diversidad –étnica, territorial, orientación sexual, identidad de género, curso de vida, clase social–, puedan aprender y convivir en entornos seguros.

### **Objetivo general**

Establecer herramientas de prevención, detección, y atención de violencias basadas en género y/o discriminación VBG-D.

### **Objetivos específicos**

Identificar oportunamente las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad académica.

- Implementar estrategias de prevención en el entorno académico.
  - Definir la ruta de atención de los casos de violencias basadas en género y/o discriminación.
  - Generar estrategias que posibiliten atenuar los impactos o situaciones derivadas de las violencias de género y/o discriminación.

### **Enfoques**

El presente protocolo se encuentra bajo el marco de los siguientes enfoques:

#### **Enfoque de derechos humanos:**

Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología

política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

Desde este enfoque, la Institución Universitaria de Envigado deberá desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

En la promoción de prácticas inclusivas, la Institución, desde el reconocimiento de carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas y su garantía integral, se propende porque la actuación frente a los casos VBG-D, sean tratados con igualdad y efectividad, garantizando los derechos humanos, sin distinción, reconociendo la diversidad de etnias, orientación sexual, identidad de género, ciclo vital, situaciones especiales y/o discapacidad, condiciones de coyuntura de conflictos armados y migración de su población académica.

#### **Enfoque interseccional:**

Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

Desde la formación integral y desarrollo del ser, como Institución no se desconoce que la violencia de género y discriminación no son hechos aislados, sino que puede existir varias formas de discriminación y/o violencia en el fondo del daño de cada caso. Por esto, como Institución Universitaria de Envigado, vemos desde la diversidad para la prevención, detención y atención de las VBG-D.

### **Enfoque diferencial:**

Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros). La Institución Universitaria de Envigado establece una Política Institucional de Educación Inclusiva que promueva prácticas equitativas e incluyentes en el marco del reconocimiento de la diferencia, para el acceso de los servicios que presta la IUE, como institución de educación superior pública, orientado a los grupos de interés y de valor con los que interactúa. La IUE propende por fortalecer las relaciones humanas, la adaptabilidad, el respeto y reconocimiento del otro en medio de la diferencia, la convivencia pacífica y el desempeño de las personas en la comunidad.

### **Enfoque género:**

El enfoque de género tiene como horizonte la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos. Esto, mediante el reconocimiento de la dignidad de las mujeres como seres humanos, y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad. La Institución Universitaria de Envigado como proyecto social está comprometida con sus mujeres, en brindar protección y mantener la equidad

de género en todos sus estamentos.

**Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”- No Revictimización:**

Este enfoque implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos, por lo cual, la IUE desde su identidad institucional plantea sus principios y valores basados en la dignidad y respeto. La IUE, trabaja por la prestación de los servicios oportunos y de calidad, especialmente en la atención de las VBG-D, donde prima la confidencialidad, el respeto, la escucha libre de prejuicios, el acompañamiento, la acción sin daño, la no revictimización, y el acceso a la información completa sobre derechos y servicios de atención. Por tanto, se promueve la práctica de acciones coherentes, responsables y éticas frente a la acción social. De igual forma, la Institución debe dar prioridad a las necesidades y derechos de las víctimas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos.

**Enfoque global:**

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

naturales”, o bien asumen la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia. Partiendo de acciones afirmativas, la Institución, forma el ser integral como individuo que se relaciona en comunidad, desarrollan espacios reflexivos y de cuestionamiento basados en el respeto, donde se cuente con entornos sanos y se genere una cultura de equidad.

### **Principios**

Los siguientes principios son los que rigen este documento:

#### **Respeto a la dignidad humana:**

Equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

#### **Ambiente laboral seguro y saludable:**

El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar integral de los trabajadores a través de la identificación, valoración e intervención de riesgos. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

### **Confidencialidad:**

Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo solo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardara la confidencialidad y debida reserva de la información.

### **Debida Diligencia:**

"Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva". (Ministerio de Educación Nacional, 2003, Resolución 346)

### **Debido proceso:**

El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

### **Protección a la persona afectada:**

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

### **Derechos de las víctimas de violencia basada en género y/o discriminación**

1. Recibir toda la información pertinente y necesaria relacionada con su condición de posible víctima de violencia de género; esta información también la deben conocer las demás personas competentes que intervengan en la atención. Durante todo el proceso es de suma importancia invitar a acudir a los mecanismos legales existentes o autoridades competentes, siendo claro que las acciones institucionales llevadas a cabo en ningún caso sustituyen las acciones legales establecidas en la legislación colombiana y respecto a lo disciplinario en el Reglamento Estudiantil de la Institución.

2. Activar la ruta de atención establecida de forma oportuna, evitando cualquier obstáculo y facilitando su acceso.

3. Guardar absoluta confidencialidad sobre las situaciones o hechos puestos en conocimiento por parte de la posible víctima, al igual que sus datos personales o de las personas involucradas, haciendo excepción únicamente cuando medie orden legal de una autoridad competente.

4. Evitar cuestionar, poner en duda, solicitar pruebas o evidencias, emitir juicio alguno e indagar sobre aspectos que puedan llegar a generar reacciones negativas en la posible víctima o la aparten del proceso de atención.

5. Absoluto respeto por la voluntad de la posible víctima para tomar acciones



de tipo disciplinario o legal en contra del presunto agresor.

En cumplimiento con el marco jurídico y los estándares de protección de los derechos humanos, las Instituciones de Educación Superior deben contribuir con la debida diligencia a la garantía de los derechos de todas las personas, en condiciones de igualdad y libres de discriminación. Así mismo, respecto a las personas afectadas por violencias de género deben tenerse en cuenta los derechos específicos que surgen en los procedimientos e intervenciones, tales como:

a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.

b) Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.

c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos y en relación con la salud sexual y reproductiva.

d) Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.

e) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

f) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas y sus hijos e hijas.

g) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.

h) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley.

i) Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. Ley 1257 de 2008). Además de lo anterior, las personas víctimas de violencia sexual, incluido el acoso sexual, tienen derecho a:

j) Ser informadas de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado la violencia sexual.

k) Acceso gratuito a los siguientes servicios: 1) Examen y tratamiento para la prevención de enfermedades venéreas incluido el VIH/SIDA; 2) examen y tratamiento para trauma físico y emocional; 3) recopilación de evidencia médica legal; y 3) ser informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito.

l) Que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas. Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años.

m) Que se les extienda copia de la denuncia, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la víctima.

n) No ser discriminadas debido a su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los operadores de justicia y los intervinientes en el proceso judicial.

o) Ser atendidas por personas formadas en Derechos Humanos y enfoque diferencial. Todas las instituciones involucradas en la atención a víctimas de violencia sexual harán esfuerzos presupuestales, pedagógicos y administrativos para el cumplimiento de esta obligación.

p) Ser atendidas en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, salubridad, seguridad y comodidad.

q) Ser protegidas contra toda forma de coerción, violencia o intimidación, directa o sobre sus familias o personas bajo su custodia.

r) A que se valore el contexto en que ocurrieron los hechos objeto de investigación sin prejuicios contra las víctimas.

s) A que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, pertenencia a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación.

Cuando se trata de los procedimientos activados por presuntas faltas

disciplinarias constitutivas de violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, como las generados por violencias de género, se aplicará la garantía constitucional identificada por la Corte Constitucional en la que se reconoce que la situación de las personas afectadas es diferente de aquella en que se encuentra el particular que, en calidad de quejoso, promueve una investigación disciplinaria, pues aquellas no solo están alentadas por el interés que le asiste a cualquier ciudadano para que se imponga una sanción al infractor de la ley disciplinaria, sino que, además de ese genérico interés, en ellas concurre la calidad consecuente con el daño que sobrevino, de manera inescindible, a la comisión de la falta disciplinaria.

En estos procedimientos, así como en aquellos que se deriven del poder contractual o administrativo, se reconocerá que las violencias de género y en particular, el acoso sexual es una violación de derechos humanos que reviste de relevancia constitucional especial y por tanto se debe garantizar una adecuada y oportuna labor probatoria en estos casos (Corte Constitucional, 2016, Sentencia T – 265)

### **Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo**

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.

- El derecho a que no se tomen represalias en su contra.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

### **Alcance**

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para las dependencias, a saber: La Unidad Disciplinaria Institucional en conjunto con los diversos entes facultados, deberá llevar a cabo el proceso disciplinario con ocasión de la conducta de *violencias basadas en género y/o discriminación* a todo servidor público de la IUE. Así mismo, todo particular vinculado a la Institución Universitaria de Envigado mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, así como los alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de violencias basadas en género y/o discriminación, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 66 y el artículo 75 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021. Para tales efectos, la Institución Universitaria de Envigado remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.

### **Conceptualización**

A continuación, se contextualiza los conceptos sobre Violencias Basadas en Género y/ Discriminación - VBG-, para que se dimensione la ocurrencia. Así como otras definiciones fundamentales que se indican a continuación:

### **Género**

El género es una categoría de análisis social que permite identificar y analizar las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres en contextos específicos, y que se ven materializadas en los mecanismos que organizan las sociedades y los roles de las personas dentro de la misma. Así, como lo menciona Benítez, el género permite estudiar: “...quiénes son las mujeres, cómo actúan, qué lugares ocupan y en qué se diferencian” (Benítez López et al., 2020, p. 13).

Teniendo como referente a Astelarra (2004) y Joan Scott (1986), se entiende que el género es una categoría que permite visibilizar las relaciones sociales que –con base en el sexo—generan diferencias y jerarquizaciones entre hombres y mujeres.

Esto, a su vez, permite analizar las formas en las cuales se producen y replican las relaciones de poder (dominación) entre los sexos, y las prácticas sociales que reproducen estas formas de dominación y exclusión. De igual forma, los “Lineamientos de Política Pública Equidad de Género” de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el género es: ...una categoría de análisis social que permite comprender, en parte, las relaciones entre hombres y mujeres, en especial, cómo operan éstas en múltiples

campos incluidos el simbólico a través de representaciones, en los conceptos normativos, en las instituciones, en las organizaciones sociales y en las identidades subjetivas (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012, p. 47).

Por su parte, los Lineamientos de Educación Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional, se entiende el género como: (...) una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres. (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, s.f., p. 33)

### **Enfoque de género**

El enfoque de género tiene como horizonte la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos. Esto, mediante el reconocimiento de la dignidad de las mujeres como seres humanos, y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad. Así, por ejemplo, el Plan Nacional de Desarrollo permite a este enfoque develar: ...las relaciones desiguales de poder que se establecen entre hombres y mujeres y que se deben [en parte, aunque no solamente] a los roles socialmente establecidos.

Por otra parte, tener un enfoque de género significa estar atentos a

esas diferencias que socialmente se establecen y actuar en consecuencia (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de la República de Colombia, 2012).

La importancia de la incorporación del enfoque de género también fue reconocida por parte del CONPES 161 de 2013, que indica lo siguiente: ...la transversalización del enfoque de género en el accionar del Estado, (...) esta estrategia de inclusión debe atender las necesidades de las mujeres asociadas a sus roles de género y a la satisfacción de sus necesidades básicas, mejorando sus condiciones de existencia.

Al mismo tiempo, busca atender los intereses de las mujeres, vinculados con la superación de la desigualdad, el acceso al poder y a la eliminación de las diversas formas de discriminación y subordinación, transformando y empoderando su posición en la sociedad (2013).

Desde el marco de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, el enfoque de género viene caracterizado por el principio de igualdad y no discriminación, el análisis de género y el enfoque diferencial de derechos. Este sentido amplio del concepto de equidad, que le da nombre a esta política pública nacional, adopta las nociones de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una igualdad orientada por las diferencias (Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación, 2013).

Dado que las Instituciones de Educación Superior son espacios de socialización e interacción donde se reproducen las relaciones, el uso del



enfoque de género permite identificar, oportunamente, los factores que desencadenan hechos discriminatorios y violentos, la orientación sexual y la identidad de las personas que los enfrentan, para diseñar e implementar acciones que transformen las situaciones que reproducen y naturalizan las violencias.

### **Violencia de género y violencia contra las mujeres**

La violencia de género se define como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. Estas violencias, se refieren al sistema sexo género (Gayle, 1986).

Por ello, es una situación estructural que tiene como raíz las tradiciones y costumbres que otorgan valor diferente a lo masculino y lo femenino.

En esta misma línea es importante citar a Román Alexis Huertas, de la Mesa Nacional de Masculinidades por la Igualdad de Género, quien señala que “todas las personas están expuestas a sufrir violencia de cualquier tipo, pero no todos los casos pueden referirse o catalogarse como violencias de género, dado que no siempre son el resultado a la pertenencia a un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres, de lo masculino sobre lo femenino”.

En este sentido, las personas trans, hacen parte de la diversidad de las

mujeres que sufren violencias de género en virtud de dicho sistema de dominación. Por el contrario, los hombres están inmersos en dicho sistema de dominación y lejos de una condición de subordinación. La excepcionalidad a esta situación en el orden social de género entre las que se destacan las emergentes denuncias de dichas agresiones a hombres, por parte de mujeres han sido recogidas en estudios. El carácter diferencial del enfoque de género permite ver a los hombres en sus relaciones desde su sustento biológico y la construcción de su género ofreciendo una comprensión de posiciones hegemónicas en el pensamiento de lo masculino que cargan de violencias a los hombres que no encajan en ellos, (por ejemplo, el cisgenderismo o la heteronormatividad) y problematiza respecto a la concentración de privilegios para solo uno de los géneros (Huertas, 2020).

Se entiende como los mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que define qué son las mujeres y los hombres, cómo actúan, en qué se diferencian, qué actividades desarrollan y cuáles son los ámbitos que ocupan. El autor lo define como “(...) un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas” (Rubín, 1986, p. 44).

En este mismo sentido, señala Huertas (2020), que al “fijar acciones desde el enfoque de género, se asume que la caracterización de las acciones de prevención cuenta con unas especificidades “al reconocer y demostrar que los varones son más violentos, es porque han sido educados en una cultura

que asocia el sexo masculino con un formato de masculinidad que promueve la violencia no porque el hombre sea violento de forma instintiva o por condición biológica”. Así mismo, se deben hacer presentes especificaciones diferentes para las acciones de detección y atención que se den. En cualquiera de los dos casos, al buscar vincular a los hombres, se debe considerar las condiciones que en el orden social de género se hacen presentes para desestimar el ejercicio de las violencias desde los hombres, esto como un factor preventivo de las violencias que sufren las mujeres y las niñas.

De acuerdo el artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la violencia contra la mujer se refiere a: “...todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (1993). De igual forma, la Declaración expresa que este fenómeno “constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

En este sentido, se pusieron de relieve los distintos escenarios de la violencia contra las mujeres en el ámbito público y privado como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener

como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

Las afirmaciones consignadas en esta Declaración fueron reiteradas posteriormente en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que establece que las violencias de género contra las mujeres pueden tener las siguientes formas:

- Las violencias físicas, sexuales y psicológicas en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por la pareja, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas de la pareja o expareja vinculada a la unidad familiar y la violencia relacionada con la explotación;
- Las violencias físicas, sexuales y psicológicas al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educativas y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- Las violencias físicas, sexuales y psicológicas perpetradas o toleradas por el Estado, dondequiera que ocurra (ONU Mujeres, 1995, p. 86).

A nivel interamericano también existen instrumentos de derecho internacional referentes a los esfuerzos por eliminar la violencia contra la

mujer. Por ejemplo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –también conocida como “Convención de Belém do Pará”—señala en su Artículo 3 que las mujeres gozan del derecho a vivir una vida libre de violencia, definida esta como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Organización de los Estados Americanos, 1994).

Estos instrumentos internacionales han actuado como marco de acción para el desarrollo de instrumentos que permiten identificar las diversas modalidades de violencia basada en género que se manifiestan en Colombia, algunas de las cuales están legisladas y cuentan con datos sobre su ocurrencia y magnitud que favorecen su intervención. Otras en cambio, persisten invisibles y continúan siendo aceptadas socialmente, pero con efectos profundos que, aunque no sean evidentes de manera directa, afectan la potencialidad y el bienestar del ser humano (Ramos Padilla, 2003).

En el ámbito nacional también es posible encontrar diversos instrumentos normativos en contra de la violencia contra la mujer. Por ejemplo, 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”, define la violencia contra las mujeres en su artículo 2, y retoma las definiciones de la Plataforma de Acción de Beijing y de la Convención de Belém do Pará:

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 (Congreso de la República de Colombia, 2008, Ley 1257, Art. 2).

La 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, en el artículo 11 define la violencia como:(...) el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento (Congreso de la República de Colombia, 2014, Ley 1719, Art. 11).

Además, la Ley 1257 de 2008 establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

- a) Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un

perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

b) Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

c) Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d) Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Adicionalmente, en la definición de violencia contra las mujeres (artículo 2) de esta Ley, se incluye la violencia económica como una forma específica que se entiende como: “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

En el ámbito educativo, las mujeres enfrentan estos mismos tipos de violencias que ocurren también en el ámbito privado, lo que significa que pueden enfrentarse a daños físicos, sexuales, económicos o patrimoniales y psicológicos porque las relaciones e interacciones que se dan en ese ámbito se corresponden con el orden de género jerarquizado que reproduce los “ideales” de cada uno de los géneros en ese escenario.

En la publicación “La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo” (ONU Mujeres, 2014), se reportan cinco modalidades de violencia: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia:

a) La violencia institucional: son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.

b) Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas: Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.



c) Violencia entre pares por razones de género: alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.

d) Violencia en el entorno escolar: se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.

e) Violencia de pareja o familiar: Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja. (ONU Mujeres, 2014)

En las Instituciones de Educación Superior, las personas pueden igualmente ser afectadas por estas diversas modalidades de violencias de género, lo que significa que pueden enfrentarse a daños físicos, sexuales, económicos o patrimoniales y psicológicos que afecten de manera negativa la salud física, mental y emocional, agravadas por las condiciones particulares

de la vida en el campus, que conduce a problemas en el rendimiento académico, dificultades financieras debidas al abandono de los estudios, dificultades para conservar el anonimato, la actividad social y el bienestar general (ONU Mujeres, 2019).

### **Heteronormatividad**

La heteronormatividad es lo que hace que la heterosexualidad parezca coherente, natural y privilegiada. Asume que todo el mundo es «naturalmente» heterosexual y que la heterosexualidad es un ideal, superior a la homosexualidad o la bisexualidad.

La heteronormatividad se refiere al régimen social, político y económico impuesto por el patriarcado, extendiéndose tanto dentro del ámbito público como del privado. Según este régimen, la única forma aceptable y normal de expresión de los deseos sexuales y afectivos, así como de la propia identidad, es la heterosexualidad, la cual presupone que lo masculino y lo femenino son substancialmente complementarios en lo que respecta al deseo. Esto quiere decir, que tanto las preferencias sexuales como los roles y las relaciones que se establecen entre los individuos dentro de la sociedad, deben darse en base al binario 'masculino-femenino', teniendo que coincidir siempre el 'sexo biológico' con la identidad de género y los deseos asignados socialmente a éste.

En este sentido, todos aquellos comportamientos, preferencias e identidades que transgreden el régimen y se encuentran fuera de él -como es el caso de las mujeres lesbianas, los hombres gays, las personas transexuales

y transgénero- ocupan una situación marginal dentro del sistema heteronormativo y, por lo tanto, son discriminadas, invisibilizadas y perseguidas mediante diferentes mecanismos. Estos mecanismos se institucionalizan en forma de leyes, sanciones, pautas médicas, religiosas, etc., y son internalizados socialmente en forma de hábitos, prácticas y normas sociales que se encuentran tan extendidas, que son consideradas como naturales. Todos estos elementos pueden poner en peligro la vida de las personas que transgreden la norma y generar situaciones de huida y exilio. (Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi, 2014)

### **LGTBIQA+**

Es la sigla que agrupa a las personas que tienen una diversidad de identidad, expresión u orientación sexual. Estas siglas rompen con la norma de ser cisgénero (identificarse con el género asignado al nacer) y heterosexual (sentir atracción por el sexo opuesto). Cada letra representa una parte de este grupo, que busca visibilizar y defender sus derechos y su dignidad. Con el signo + se incluye a todas las personas que no se sienten representadas por las otras letras. Se relaciona a continuación el significado de cada sigla:

**L: Lesbiana**, hace referencia a una orientación, donde se ha definido como una mujer que mantiene relaciones sexo-afectivas con otras mujeres, y se incluyen a las personas no binarias del espectro femenino.

**G: Gay**, es también una orientación. Se define como el hombre que mantiene relaciones sexo-afectivas con otros hombres, incluyendo a personas

no binarias del espectro masculino.

**T: Trans**, es referencia al género. Son personas que no se identifican con el género asignado al nacer. Dentro de este grupo hay personas transgéneros, que expresan su género de forma diferente al esperado por su sexo biológico; y personas transexuales, que modifican su cuerpo mediante hormonas o cirugías para adecuarlo a su identidad de género.

**B: Bisexual**, es hablar de una orientación. Son las personas que mantiene relaciones sexo-afectivas con personas de cualquier género.

**I: Intersexual**, este término no hace referencia ni al género ni a la orientación, sino que se refiere a una condición biológica. Se trata de una combinación de características biológicas que no se pueden clasificar en los estándares tradicionales binarios conocidos como femeninos o masculinos.

**Q: Queer**, es un término en inglés que significa “extraño” o “raro”. Usualmente, se utiliza, para referirse a las personas que no se categorizan con las etiquetas tradicionales o aceptadas socialmente sobre el género y la sexualidad.

**A: Asexual**, la asexualidad es una orientación en la que la atracción no se dirige hacia ningún género.

**+**: este símbolo hace referencia a la inclusión de todas aquellas etiquetas que no estén recogidas por las siglas anteriormente mencionadas.

### **Acoso sexual**

El acoso sexual es un tipo de violencia sexual, discriminación y

desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional. Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos.

En el ámbito laboral, la Ley 1010 de 2006 –que adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública—definió el acoso laboral en su artículo 2 como: ...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.

Adicionalmente, el inciso primero del artículo 2 de la misma ley estableció la definición de maltrato laboral como: ...los actos de violencia que

afectan la integridad y la libertad, incluida la sexual, de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Posteriormente, la Ley 1257 de 2008 estableció el acoso sexual como un delito, cuando en el artículo 29 modificó el Código Penal (Ley 599 de 2000) adicionando el artículo 210A “(...) Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”. Esta definición se aplica al contexto universitario porque quienes lo perpetran pueden tener contacto periódico y sistemático con las víctimas.

En la mayoría de los casos, el acoso sexual se produce en el marco de relaciones jerárquicas y de subordinación, en las que quien ostenta el poder busca sacar ventaja de su posición con comportamientos que pueden ir desde comentarios impropios hasta acciones directas que afectan a las víctimas. El Ministerio del Interior (2018) en el documento ABC Sobre Acoso Sexual identificó dos de las manifestaciones más frecuentes:

### **Quid pro quo**

Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización,

(institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

### **Acoso sexual generador de un ambiente hostil**

Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas.

Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor. Lya Yaneth Fuentes (2019), en el marco del Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual, propuso unas categorías de acoso, descritas también en un artículo de la Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades:

- Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.

- Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.

- Físicos: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de

tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento.

- Virtual. difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar.

- Extorsión y chantaje con las calificaciones.

Si bien es importante no jerarquizar la gravedad de los actos de acoso sexual porque eso equivaldría a jerarquizar su impacto en las víctimas —lo que no es válido porque este impacto es subjetivo—, siempre es importante considerar los efectos negativos que sobre las personas pueden generar estos actos. La Nota de Orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios, elaborada por ONU Mujeres (2019), alerta sobre algunas consecuencias originadas por los hechos de acoso como la presión y angustia que produce la cercanía con los agresores, el bajo rendimiento académico, las dificultades financieras debidas al abandono de sus estudios, dificultades para conservar el anonimato y el relacionamiento social dentro y fuera de la universidad, además de otros efectos que puede generar la violencia, documentados por la OMS y la OPS.

### **Marco normativo del protocolo**

#### **Marco normativo internacional**

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer forman parte de los Derechos Humanos Fundamentales y de los valores de las Naciones Unidas.



Además, 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, así como en el reconocimiento de derechos históricamente postergados como los de las mujeres.

En este sentido se destacan:

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

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

19 de febrero de 1982.

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará de 1994, define los tipos de violencia contra

las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas. Ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995.

Adicionalmente, se han aprobado otros instrumentos internacionales que hacen parte de las herramientas normativas de seguimiento, declaración o acuerdo y compromiso de acción global: La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967) hace un llamado urgente a la aplicación de principios y derechos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad, afirmando que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e insta al Estado a adoptar medidas que garanticen a las mujeres de todas las edades el acceso a la educación en todos los niveles.

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

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

principios.

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

- El Objetivo número 4 sobre educación de calidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”, así como “asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”.

Dentro de los mismos Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), el Objetivo No. 5, orientado al logro de la igualdad de género, tiene entre sus

metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, que se suma al 11, cuyo propósito es construir ciudades y comunidades sostenibles. Todas sus metas tienen como elemento central, el logro de la seguridad: en las urbes, los caminos, el transporte público y en general en los asentamientos humanos.

- La Asamblea General de las Naciones Unidas ha pedido reiteradamente a los Estados que garanticen la protección del derecho a la vida de todas las personas que estén bajo su jurisdicción y que investiguen rápida y concienzudamente todas las muertes, incluidas las que sean motivadas por la orientación sexual y la identidad de género de la víctima (véase, por ejemplo, la Resolución 67/168 de la Asamblea General). En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se convirtió en el primer órgano intergubernamental de la Organización en aprobar una resolución de amplio alcance sobre los derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género. En la Resolución 17/19 el Consejo expresa su “grave preocupación” por la violencia y discriminación contra las personas por motivos de su orientación sexual y su identidad de género y encomendó la realización de un estudio sobre el ámbito y alcance de esas violaciones y las medidas que necesitan adoptarse para acometerlas.

- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) publicó en 2019 las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito

Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

### **Marco normativo nacional**

Al respecto se resaltan las siguientes normas internas relacionadas con la protección del derecho a una vida libre de violencias y discriminación en el ámbito de la Educación Superior:

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

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

administrativo.

- Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará. Como se mencionó anteriormente, esta define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia y la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como la que se destine dentro del ámbito nacional.

- Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

- Ley 731 de 2002. Ley de mujeres rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. Hay un capítulo especial destinado a garantizar el acceso a la educación para las mujeres rurales.

- Ley 823 de 2003. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se

establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.

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

- Ley 985 de 2005 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta. Esta Ley estableció, en el marco de la Estrategia Nacional de para la Lucha contra la Trata de Personas, que el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, diseñará y aplicará programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Igualmente, en el artículo 19 se establece que el Gobierno Nacional realizará, por sí mismo o en asocio con Instituciones de Educación Superior y centros de investigación, investigaciones sobre aspectos relacionados con la trata de personas, que servirán para orientar las

políticas públicas del Estado en la materia.

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

- Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta Ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de las mujeres contra la violencia. Allí se definen la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia. También modifica y adiciona algunos artículos de la Ley 599 de 2000 o Código Penal, dentro de los cuales se destaca la creación del artículo 210A. Acoso sexual como ya se comentó.

Particularmente, establece medidas educativas orientadas a incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad



entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos, el desarrollo de políticas para sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa en el tema de la violencia contra las mujeres, a la adopción de medidas frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de violencias y a promover la participación de las mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para ellas, especialmente en las Ciencias Básicas y las Ciencias Aplicadas.

- Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

- Decreto 4799 de 2011, reglamentario de la Ley 1257, otorga competencias a las Comisarías de Familia, la fiscalía general de la Nación y Juzgados Civiles y de Control de Garantías para adoptar

medidas de protección, define el derecho a no ser confrontadas con el agresor y las acciones por incumplimiento de medidas de protección por parte del agresor.

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

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

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

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

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

- Decreto 762 de 2018. Política Nacional sectores LGBTI, adopta

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

En la política educativa nacional contemplada en el Plan Decenal de Educación 2006-2016 se establece como propósito que el Sistema Educativo deberá garantizar 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 y generar condiciones de atención especial a las poblaciones que lo requieran". Igualmente, los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (Ministerio de Educación, 2013) consideran la equidad de género como uno de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario.

Como se ha planteado desde el Plan Nacional de Desarrollo, durante el cuatrienio, el Ministerio de Educación Nacional continuará construyendo política y lineamientos que permitan avanzar hacia una educación para el desarrollo equitativo y sostenible, tal como quedó expuesto en el Plan de Desarrollo y en el Plan Sectorial de Educación, con metas y acciones claras y concretas para la generación de oportunidades educativas accesibles para toda la población, desde la Primera Infancia hasta las personas mayores, sin ningún tipo de discriminación, ni exclusión. Los esfuerzos estarán concentrados en garantizar que todos los y las estudiantes logren desarrollar todas sus capacidades y su potencial en un sistema educativo más equitativo.

## **Jurisprudencia relacionada con las IES y casos de violencias basadas en género y/ discriminación – VBG-D**

En la Sentencia T-265 de 2016, la Corte Constitucional establece que la violencia contra las mujeres supone diversos tipos de transgresiones dentro del Derecho Internacional de los Derechos Humanos:

1. La violencia contra la mujer supone una transgresión al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y por lo tanto concede las protecciones especiales que dichas instituciones acarrearán.
2. La decisión refuerza una postura constitucional favorable frente a la protección de los derechos de la mujer y reconoce que la discriminación y vulneración histórica a dicho grupo requiere de acciones y garantías institucionales concretas.
3. Reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer y que por tanto el Estado debe garantizar una adecuada labor probatoria en dichos casos.
4. Los procesos disciplinarios revisten una relevancia constitucional especial debido a que el análisis de estos procesos no sólo compromete aspectos del derecho interno sino también del derecho internacional. Participación de las víctimas.
5. Sin embargo, como se hace evidente con estos mismos aspectos, parece ser que la Corte ata la importancia de la protección de los derechos sexuales y de la sanción del acoso únicamente a la violencia de la mujer.

Posteriormente, la Sentencia T-652 de 2016 de la Corte Constitucional estableció que la sanción impuesta a la accionante constituye una violación de los derechos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género de la accionante. La Corte llega a la anterior conclusión tras determinar que las actuaciones y declaraciones de la entidad frente a este caso “obedecen a un juicio efectuado a partir de estereotipos de discriminación según los cuales se asume que la mujer con su conducta propicia las actuaciones de los hombres”.

De igual manera, la Sentencia T-239 de 2018 establece que, en suma, la garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares. Especialmente, a aquellos particulares encargados de prestar servicios públicos como la educación. Sin lugar a duda, los discursos que aluden a la protección de los derechos de las mujeres, y específicamente al derecho a una vida libre de violencias como el abuso y el acoso sexual que además son delitos, son manifestaciones del derecho a la libertad de expresión de interés público que revisten de una protección especial.

La Corte Constitucional evidencia en sus conceptos sobre la materia, la necesidad de que las IES, en el marco de sus funciones, implementen un protocolo de actuación para tales casos, así como rutas y procedimientos

claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual.

### **Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias de la Institución Universitaria de Envigado; para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas por la IUE, cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones entre funcionarios y particulares adscritos a la IUE, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cubre aquellas conductas de violencias basadas en género y/o discriminación que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a servidores públicos o particulares vinculados a la Institución a cualquier título.

### **Ruta de atención para casos de violencias basadas en género y/o discriminación VBG-D**

Las Rutas de Atención son herramientas que le permitirá a la Institución orientar la prestación de los servicios y las medidas definidas en los Protocolos de Actuación, partiendo de sus responsabilidades y competencias para la Atención de las violencias de género y/o discriminación que afectan a los miembros de la comunidad educativa, así como de aquellas que les corresponden a los demás sectores en los ámbitos local, departamental y nacional.

La Ruta permitirá a los equipos interdisciplinarios o a la Comisión de Atención de VBG-D establecido para abordar los casos designados para la intervención directa de las violencias y/o discriminación, y la atención integral de las personas afectadas, contar con

un procedimiento que identifica cada una de las actividades que se deben llevar a cabo para lograr una respuesta conforme con los estándares de respuesta con la debida diligencia institucional requerida, así como para asignar roles de conformidad con lo desarrollado en el Protocolo.

Resulta necesario que, dentro de esta Ruta, se identifique acciones que responsabilicen a las personas que ejercen violencias de género y/o discriminación, que igualmente deberán estar consistentemente armonizados y contemplados dentro del Estatuto Docente, de los trabajadores/as, estudiantes, contratistas y del personal administrativo o no docente de la Institución, y del código de ética que cuenta la Institución en la revisión conductual y la prohibición de todas las formas de violencias de género, ajustado con la normatividad vigente y los estándares internacionales de protección de los derechos humanos.

De igual manera, facilitará el proceso de adecuación, entrenamiento y apropiación de los servicios y medidas previstas para intervenir las violencias de género y atender a las personas afectadas, garantizando con su implementación una atención oportuna y efectiva, capaz de optimizar la capacidad de gestión de la Comisión de Atención de VBG-D, con miras a la obtención de resultados acordes con sus funciones del rango constitucional y legal. Se busca, entonces, estandarizar la atención brindada, de manera que la misma no quede al arbitrio o a la decisión del titular, sino que, por el contrario, todas las personas por las que se active el Protocolo tengan la garantía de recibir desde el inicio y a lo largo del procedimiento, una atención ajustada a los enfoques de Derechos Humanos, Acción sin Daño y Debida Diligencia Institucional.

En caso de que alguna de las conductas, acciones u omisiones por VBG-D, de

lugar al trámite disciplinario, los derechos de las víctimas y de los investigados dentro del proceso disciplinario, serán los previstos en la ley 1952 de 2019 o en la norma que la reemplace.

## **Fases para la activación de la ruta**

### ***Fase 1: Reporte y registro del caso***

La persona perteneciente a la comunidad educativa (estudiante, docente, directivo/a, administrativo/, contratista) que sufra o sepa de algún tipo de violencia basada en género y/o discriminación; debe realizar la denuncia o queja, ante la Secretaría de la Comisión de Atención de VBG-D.

Para la recepción de quejas o casos de violencias basadas en género y/o discriminación, la Institución dispondrá de diferentes canales de comunicación y de contacto, los cuáles serán socializados y visibilizados por diferentes medios (telefónico, correo, oficina de atención):

Oficina de Equidad e Inclusión

Bloque 9, segundo piso

[sara.aguilar@iue.edu.co](mailto:sara.aguilar@iue.edu.co)

Tel.: 604 3391010 ext. 1127

Para activar la ruta interna o externa se deberá contar con la manifestación afirmativa y consentimiento por escrito por parte de la persona presuntamente victimizada, siempre y cuando el hecho no ponga en riesgo la integridad física y/o mental de la persona; de ser el caso, la ruta externa se activará de forma inmediata (pág. 58).

Parágrafo 1: Si el presunto caso de violencia es informado a una dependencia o área diferente a la encargada de activar la ruta, el personal docente o administrativo deberá remitir el caso de forma inmediata a la Comisión de Atención de VBG-D



responsable para tal fin, como lo referencia el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género y/o discriminación.

### ***Fase 2: Atención del caso según tipología***

#### **a) Eventos de remisión por competencia de la IUE:**

Si el presunto tipo de violencia basada en género representa una situación evidente de riesgo a la salud física o psicológica de la persona presuntamente victimizada y está tipificada como delito en la ley colombiana, se activará la Ruta Externa, detallada en el Protocolo para la Detección, Prevención y Atención a las VBG-D (pág. 63).

Además, si el hecho pertenece a la tipología de violencia sexual deberá aplicarse el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social (Resolución 459 de 2012).

**Parágrafo 1.** El hecho se debe registrar y reportar mediante los formatos y medios establecidos por la institución a la Comisión de Atención de VBG-D, encargado de activar la ruta en un lapso no mayor a siete (7) días hábiles.

**Parágrafo 2.** Si el presunto caso de violencia identificado ocurre en alguna de las instalaciones donde se ubica personal de la comunidad educativa o donde sea desarrollado algún evento de la Institución, se deberá reportar de manera inmediata al personal de vigilancia más cercano y a las autoridades correspondientes.

**Parágrafo 3.** Cuando la situación se presente por fuera de las instalaciones de la Institución y se de en el marco de las acciones misionales, se hará el reporte de conformidad con lo dispuesto en la fase uno de este procedimiento.

**Parágrafo 4.** En caso de que alguna de las situaciones descritas en la presente fase ocurra o se relacione con personas menores de 18 años, de inmediato se debe informar a la Policía de Infancia y Adolescencia. Y se registrara número de patrulla y

nombres de los agentes que reciben el o la menor.

**Parágrafo 5.** Para brindar una atención integral oportuna, la Comisión de Atención de VBG-D encargado, podrá articularse con entidades u organizaciones, a las cuales se referirá o remitirá el caso, cumpliendo toda la normatividad relacionada con la protección de datos.

**b) Eventos de competencia IUE:**

Si el tipo de violencia basada en género no representa una situación evidente de riesgo a la salud física o psicológica de la persona presuntamente victimizada y no está tipificada como delito en la ley penal colombiana, se procederá:

**Información de los derechos y acompañamiento institucional.** La secretaria técnica de la Comisión de Atención de VBG-D, durante la atención inicial o recepción de la queja dará información sobre los derechos y acompañamiento que realiza la institución.

En un tiempo no mayor de tres (3) días hábiles siguientes, la secretaria técnica de la Comisión de Atención remitirá a la persona presuntamente victimizada siempre que esta lo solicite y/o lo acepte al consultorio psicológico o al programa de promoción y prevención de bienestar institucional.

Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes la secretaria técnica citará a la Comisión de Atención de VBG-D y pondrá en conocimiento de este, la información y documentos recopilados con la recepción de la queja o informe.

**Acompañamiento psicosocial.** En caso de que se realice el acompañamiento psicosocial, la secretaria técnica de la Comisión de Atención solicitará un informe con los criterios profesionales sobre si el caso se configura o no como una vulneración de VBG-D. Así como también, las recomendaciones de algún tipo de acciones institucionales que pueda contener o mitigar la situación de la persona.

**Revisión del caso por parte la Comisión de Atención de VBG-D.** Será la Comisión de Atención de VBG-D quien revisará y analizará el caso, para clasificar preliminarmente el presunto tipo de violencia basada en género, con el propósito de determinar a qué dependencia se remite el caso y las medidas de acompañamiento y atención a realizar. El comité deberá realizar este procedimiento en un lapso no mayor a diez (10) días hábiles.

**Remisión al área encargada de la institución.** Siempre que el presunto caso de violencia basada en género implique como presunto agresor a un miembro de la comunidad universitaria (docente, estudiante, administrativo, contratista o directivo), Comisión de Atención de VBG-D encargado, posterior a la evaluación y clasificación preliminar, remitirá de encontrarlo meritorio, el caso a la autoridad competente, interna o externa, con el propósito de que se proceda con lo pertinente.

**Ajustes académicos.** Si la persona presuntamente victimizada es estudiante y el presunto agresor un docente, coordinador o compañero de estudio; la presunta víctima podrá solicitar como medida provisional la aplicación de una o varias de las siguientes medidas o la Comisión de Atención podrá recomendarlas de oficio:

- Cambio de curso o de grupo.
- Segundo calificador de exámenes o actividades académicas.
- La cancelación del curso
- Otras que se consideran pertinentes

Comisión de Atención de VBG-D evaluará la pertinencia de la aplicación de la medida considerando circunstancias de modo, tiempo y lugar y de determinarlo procedente así lo consignara en acta, oficiará al decano para que se proceda en ese sentido, en caso de negativa, automáticamente la situación será puesta a consideración

por este último, del Consejo Académico informando las razones de su negativa.

La presente ruta se activará siempre y cuando la persona victimizada firme el consentimiento donde de forma inequívoca se plasma su voluntad de activarla.

### ***Fase 3: Seguimiento del caso***

Todos los casos de violencias basadas en género sin excepción que se hayan presentado en el marco de las actividades misionales de la institución y que hayan sido atendidos por la Comisión de Atención encargada, en el marco de la ruta y del protocolo, deberán ser objeto de seguimiento por parte de la Comisión de Atención de VBG-D. El propósito del seguimiento es verificar el estado actual del proceso, la queja o informe, los resultados de la gestión realizada, así como el ejercicio de los derechos de la persona presuntamente victimizada.

La Comisión de Atención de VBG-D se reunirá ordinariamente para dar seguimiento a los casos de forma periódica trimestral con el propósito de verificar que se hayan aplicado los procedimientos y atención respectiva de acuerdo con el tipo de caso. Y de forma extraordinaria a demanda del servicio, para la revisión del caso por parte de la Comisión de Atención de VBG-D.

**Parágrafo 1.** Los registros de los casos de violencias basadas en género que sean recibidos deben ser protegidos y custodiados por la Oficina de Equidad e Inclusión. En todo caso, se deberá guardar la confidencialidad de las personas presuntamente victimizadas y de los presuntos victimarios; de estos últimos serán las autoridades en el marco del proceso sancionatorio cuando haya lugar a ello, los encargos de las correspondientes notificaciones.

### ***Fase 4: Cierre del caso***

Agotadas las acciones recomendadas por la Comisión de Atención de VBG-D, en

reunión de seguimiento ordinarias, se informará por parte de la Secretaria Técnica de ello, ante lo cual se procederá por parte del comité a determinar si se requieren otras acciones o se cierra el caso.

Cerrado el caso, se comunicará a la usuaria o usuario por el medio más expedito y se dejará constancia en el expediente.

### **Creación de la comisión para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y/o discriminación.**

#### **Parágrafo 1**

Para implementar y hacer seguimiento al protocolo y ruta establecido, se constituirá la Comisión de Atención de VBG-D, quien tendrá como objeto, promover, implementar y hacer seguimiento a las medidas de detección, prevención y atención de VBG-D.

#### **Parágrafo 2**

La Comisión de Atención de VBG-D estará constituido por un docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, y un docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanas y Educación, estos serán propuestos por los decanos de las respectivas facultades. Adicional, esta Comisión de Atención tendrá como parte un estudiante, el cual se abrirá convocatoria y desde la Oficina de Equidad e Inclusión se recibirán los documentos de los postulantes. Cuando se tenga los posibles miembros, estos se llevarán al Comité de Gestión y Desempeño MIPG, donde allí se someterá a votación para la elección de los miembros finales de la Comisión de Atención de VBG-D. La Secretaría Técnica de la Comisión de Atención de VBG-D, será desempeñada por el jefe (a) de la Oficina de Equidad e Inclusión, quien tendrá la responsabilidad de registrar los casos identificados y hacer articulación con las demás dependencias de la institución

para fomentar los procesos de prevención.

### **Parágrafo 3**

La Comisión de Atención de VBG-D tendrá la potestad de solicitar acompañamiento o asesoría de personal externo, experto en el tema en caso de que sea requerido. competencia: cuando la violencia basada en género y/o discriminación sea considerada una falta disciplinaria (esto es que no se tipifique como delito y por ende que no comprometa la integridad física, mental y/o moral de la persona), la Comisión de Atención deberá remitir el caso a las autoridades institucionales encargadas, Secretaría General, de acuerdo con los estatutos y normatividad institucional.

En caso de que el hecho de violencia se tipifique como un delito, se deberá activar la ruta externa (Pág. 55) de manera inmediata ante las autoridades competentes.

### **Parágrafo 4**

Las personas designadas para hacer parte de la Comisión de Atención deberán tener sensibilización para la implementación de las estrategias propuestas en el protocolo, así como discreción y empatía. La Comisión de Atención de VBG-D es responsable de la implementación del presente protocolo y ruta de atención, deberá conocer a profundidad este documento, ser respetuoso, generar confianza, capacitarse para la atención a las víctimas, no revictimizar a las personas que denuncien o consulten, guardar toda la confidencialidad del caso, actuar de manera profesional y dar un trato digno a las personas.

La Comisión de Atención de VBG-D debe establecer un reglamento interno donde se defina aspectos como: integrantes, periodicidad de reuniones, número de participantes y su rol, seguimiento de casos, presentación de informes, entre otros.

## **Rutas externas**

El Protocolo debe establecer los mecanismos de coordinación con las intervenciones intersectoriales para la activación de las Rutas de Atención externas según sea el caso con la Fiscalía General de la Nación, las instituciones del sector Salud como la Secretaría de Salud departamental, distrital o municipal, Entidades Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud, EPS e IPS, la Policía Nacional, el Instituto Colombiano de Medicina Legal, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, las Comisarías de Familia, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las Personerías municipales, Alcaldías, Gobernaciones y la Judicatura.

Debe indicarse que en la actualidad se vienen implementando mecanismos territoriales de articulación para el abordaje integral de las violencias basadas en género, de conformidad con directrices emanadas de instancias nacionales, y que el Gobierno ha venido fortaleciendo la respuesta articulada en la materia, mediante la Estrategia Integral Mujeres Libres de Violencias y el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género. Por otro lado, hay que tener en cuenta tanto los riesgos acumulados como los que emergen en el momento vital de Rutas tanto interna como externa de los casos son imprescindibles en el Protocolo, pues permitirá la gestión temprana, oportuna e integral de los riesgos que incluyen. La Institución debe establecer las articulaciones con los procesos de construcción de Planes de Acciones Territoriales en materia de Derechos Humanos, a fin de robustecer las acciones preventivas principalmente, en el abordaje integral a las violencias basadas en género como asuntos constitutivos de derechos humanos.

1. En el acompañamiento psicosocial, el acompañamiento se enfocaría en otras acciones según consideraciones del profesional (no del paciente).

- ✓ Las líneas son 123 **mujer metropolitana** para casos en el valle de aburra,
  - ✓ Salud para el alma 604 540 71 80 (Valle de Aburrá) 018000 413 838 (todo el departamento.
  - ✓ La Línea 155 cuándo el caso se da en el ámbito nacional.
2. La atención de casos de menores de 18 años también puede darse en la comisaria de familia más cercana, máxime cuando en el municipio no opere el ICBF pues la comisaria es quien cumple sus funciones.
  3. Todos los casos de violencias basadas en género contra las mujeres y contra menos de 18 años no requieren de la denuncia del directo afectado.

### **Herramientas de prevención, detección y atención a las VBG-D**

#### **Ciclo de Violencia - Violentometro**

Con esta herramienta se pueden identificar situaciones de violencias que pueden ser vivenciadas específicamente en los espacios de la Institución.

#### **Jornadas de acompañamiento y formación**

Dirigido a la comunidad IUE, con el fin de otorgar herramientas para que se pronuncien de manera adecuada cuando suceda un caso de violencia y/o discriminación.

#### **Creación de la comisión de atención de violencias basadas en género**

La construcción de esta comisión implica aunar esfuerzos para la prevención de los diferentes tipos de violencias que pueden presentarse en la Institución, desde allí, se plantea la realización de acciones de prevención como: talleres, cine foros y actividades que permitan abordar el tema y sensibilizar a la comunidad en general.



### **Campañas Institucionales**

Con el apoyo de comunicaciones se realizarán campañas de educación, sensibilización y comunicación, con el fin de que nuestra institución sea un espacio libre de VBG-D.

### **Indicadores**

Se ajustan a los indicadores de Bienestar Institucional.

***El presente protocolo fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño - MIPG, número 006, del 29 de abril del 2024.***



**SARA AGUILAR CANO**

Jefe Oficina de Equidad e Inclusión

## Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Naciones Unidas.  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2000). *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*. <https://www.refworld.org/es/docid/50ab8f392.html>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991.  
Gaceta Constitucional 116 de 20 de julio de 1991
- Astelarra, J. (2003). *¿Libres e Iguales? Sociedad y política desde el feminismo*. CEM, ISIS Internacional, Progénero. Ediciones CEM.
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. CEPAL.  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5b481530-cd6d-4239-8314-ca1100a687a7/content>
- Benítez López, D., Brawerman, J., & Cardarelli, G. (2020). Evaluación de la aplicación del género y competencias socioemocionales en las instituciones educativas. In *UNESCO*. <https://www.educacionperu.org/wp->

[content/uploads/2020/12/Tesina\\_Eval\\_DavidBenitez\\_Version-Publicable.pdf](content/uploads/2020/12/Tesina_Eval_DavidBenitez_Version-Publicable.pdf)

CEPAL. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. (2013). *CONPES Social No. 161 - Equidad de Género para las Mujeres*.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia\\_2013-2016.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_2013-2016.pdf)

Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi. (2014). Heteronormatividad. Género y asilo.  
In *Diccionario de Asilo*. <https://diccionario.cear-euskadi.org/heteronormatividad/>

Comisión Internacional de Juristas. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Conferencia Mundial de Derechos Humanos. (1993). *Declaración y Programa de Acción de Viena*.

[https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA\\_booklet\\_Spanish.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf)

Congreso de la República de Colombia. (1981). *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*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153#:~:text=A RT%C3%8DCULO%2015.-,1.,el%20ejercicio%20de%20esa%20capacidad.>

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

[https://snies.mineducacion.gov.co/1778/articles-391237\\_Ley\\_30.pdf](https://snies.mineducacion.gov.co/1778/articles-391237_Ley_30.pdf)

Congreso de la República de Colombia. (1995). *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.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37821#:~:text= Toda%20mujer%20podr%C3%A1%20ejercer%20libre,e%20internacionales%20sobre%20derechos%20humanos.>

Congreso de la República de Colombia. (1996). *Ley 294 de 1996. Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5387>

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.*

[https://www.mincit.gov.co/getattachment/dff2f972-dae8-4c9a-a617-](https://www.mincit.gov.co/getattachment/dff2f972-dae8-4c9a-a617-b43a1b0ea3f0/Ley-731-de-2002-Por-la-cual-se-dictan-normas-para.aspx#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,hombre%20y%20la%20mujer%20rural.)

[b43a1b0ea3f0/Ley-731-de-2002-Por-la-cual-se-dictan-normas-](https://www.mincit.gov.co/getattachment/dff2f972-dae8-4c9a-a617-b43a1b0ea3f0/Ley-731-de-2002-Por-la-cual-se-dictan-normas-para.aspx#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,hombre%20y%20la%20mujer%20rural.)

[para.aspx#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,hombre%20y%20la%20mujer%20rural.](https://www.mincit.gov.co/getattachment/dff2f972-dae8-4c9a-a617-b43a1b0ea3f0/Ley-731-de-2002-Por-la-cual-se-dictan-normas-para.aspx#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,hombre%20y%20la%20mujer%20rural.)

Congreso de la República de Colombia. (2003). *Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

Congreso de la República de Colombia. (2005a). *Ley 984 de 2005. Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).*

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17319#:~:text=por%20medio%20de%20la%20cual,noventa%20y%20nueve%20\(1999\).](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17319#:~:text=por%20medio%20de%20la%20cual,noventa%20y%20nueve%20(1999).)

Congreso de la República de Colombia. (2005b). *Ley 985 de 2005. Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17416#:~:text=L>  
[a%20presente%20ley%20tiene%20por,en%20el%20exterior%2C%20y%20para](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17416#:~:text=L)

Congreso de la República de Colombia. (2006). *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.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Congreso de la República de Colombia. (2007). *Ley 1146 de 2007. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25669>

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1257 del 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.*

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1542 de 2012. Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48239#:~:text=L>  
[a%20presente%20ley%20tiene%20por,tipificados%20en%20los%20art%C3%ADculo](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48239#:~:text=L)  
[s%20229](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48239#:~:text=L)

Congreso de la República de Colombia. (2014). *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.* Congreso de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2015). *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).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65337>

Congreso de la República de Colombia. (2016). *Ley 1773 de 2016. POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL ARTÍCULO 116A, SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 68A, 104, 113,359, Y 374 DE LA LEY 599 DE 2000 Y SE MODIFICA EL ARTÍCULO 351 DE LA LEY 906 DE 2004.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68134>

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2000). *Resolución 1325 de 2000.*

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2015). *Sentencia T-141 de 2015. DERECHO A LA NO DISCRIMINACION POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL DIVERSA.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-141-15.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016a). *Sentencia T - 625 de 2016. ACCION DE TUTELA COMO MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL EN PROCESOS DISCIPLINARIOS.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-652-16.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016b). *Sentencia T- 265 de 2016. ACCION DE TUTELA CONTRA ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARACTER PARTICULAR Y CONCRETO.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t->

265-16.htm

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016c). *Sentencia T-219 de 2016.*

*ACCION DE TUTELA CONTRA ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARACTER PARTICULAR Y CONCRETO.*

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2016/T-219-16.htm>

Fuentes, L. Y. (2019). Violencia y acoso sexual en las Universidades. Coloquio ciudades seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual. *Revista Nómadas*, 51.

Gayle, R. (1986). *El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo.*

Asociación Nueva Antropología A.C. <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903007.pdf>

Huertas, R. A. (2020). *Comunicación personal con Román Alexis Huertas.*

Ministerio de Educación de la República de Colombia. (2023). *Resolución 346 de 2023.*

*Por la cual se adopta el protocolo para la prevención y manejo de casos de acoso sexual o discriminación de sexo en el Ministerio de Educación Nacional.*

[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413687\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413687_pdf.pdf)

Ministerio de Salud de la República de Colombia. (2013a). *Historias de violencia, roles, prácticas y discursos legitimadores.*

Ministerio de Salud de la República de Colombia. (2013b). *Lineamientos política de educación superior inclusiva.* [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_0.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_0.pdf)

ONU Mujeres. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5.*

ONU Mujeres. (2019a). *Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.*

ONU Mujeres. (2019b). *Iniciativa Insignia Mundial Ciudades Seguras y Espacio Públicos*

*Seguros para las Mujeres y las Niñas: Compendio Internacional de Prácticas -*

*Sección: Eliminación de la Violencia contras las Mujeres.*

ONU Mujeres. (2019c). *Nota de orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.*

ONU Mujeres, & República de Colombia. Ministerio de Educación. (2019). *Lectura analítica de información sobre prevención, detección y atención a las violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior-IES.*

ONU Mujeres, UNICEF, & ÚNETE. (2014). *La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo. Prácticas promisorias en 14 países de América Latina y el Caribe.* [https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevención%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20niñas%20el%20contexto%20educativo.pdf)

Organización de Estados Americanos. (1994). *CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA."*

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Presidencia de la República de Colombia. (2011a). *Decreto 4798 del 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.*

Presidencia de la República de Colombia. (2011b). *Decreto 4799 de 2011. Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45077>

Presidencia de la República de Colombia. (2018a). *Decreto 762 de 2018. Por el cual se*



*adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>

Presidencia de la República de Colombia. (2018b). *Decreto 762 de 2018. Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>

Presidencia de la República de Colombia. (2018c). *Sentencia T-239 de 2018. ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE DOCENTE QUE DENUNCIO ACTOS DE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO LABORAL EN INSTITUCION UNIVERSITARIA.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-239-18.htm>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). *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>

Ramos Padilla, M. A. (2003). *Salud mental y violencia estructural en varones de sectores*

*urbanos pobres*. In C. Cáceres, M. Cueto, M. Ramos, & S. Vallenas (Eds.).

<http://diassere.org.pe/wp-content/uploads/2019/06/Salud-mental-y-violencia-estructural-en-varones.pdf>

República de Colombia. Alta 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>

República de Colombia. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2015).

*Segunda Medición del Estudio sobre Tolerancia Social e Institucional de las*

*Violencias contra las Mujeres*. <http://www.equidadmujer.gov>.

[co/ejes/Documents/Segunda-medicion-estudio-tolerancia-violencias-contra-mujeres.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Segunda-medicion-estudio-tolerancia-violencias-contra-mujeres.pdf)

República de Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012a). *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.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>

República de Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012b). *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.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>

Scott, J. W. (1986). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*.

<https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer->

Desarrollo/EI\_Genero\_Una\_Categoria\_Util\_para\_el\_Analisis\_Historico.pdf