



Universidad  
del Tolima



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

*¡Construimos la universidad que soñamos!*

Comité de Asuntos  
de Género y Diversidades  
de la Universidad del Tolima

# PROTOCOLO

DE ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS  
EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN POR  
IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN  
SEXUAL DIVERSA DE LA UNIVERSIDAD  
DEL TOLIMA

# ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

## DIRECCIÓN DEL PROYECTO

Comité de Asuntos de Género y Diversidades - CAGYD

## REALIZACIÓN Y REDACCIÓN DEL DOCUMENTO

Noelba Millán Cruz  
Ana María Castro Sánchez  
Miryam Cristina Latorre Achury  
Luz Ángela Prada Rojas  
Kelly Fernanda Aguilar Otálora

## ASESORÍA TÉCNICA Y METODOLÓGICA

Ana María Castro Sánchez  
Miryam Cristina Latorre Achury

## INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

Diego Albarto Polo Paredes  
Vicerrector de Desarrollo Humano

Kelly Fernanda Aguilar Otálora  
Directora Bienestar Universitario

Álvaro Guillermo Flórez Carrero  
Coordinador Sección Asistencial

Ana María Castro Sánchez  
Representante Profesoral

Laura María Carvajal López  
Representante Estudiantil

Cristian Camilo Giraldo Montoya  
Representante Estudiantil

Mervi Javier Monar Montoya  
Representante de Trabajadores (as)

Noelba Millán Cruz  
Representante Grupos de Investigación

Luz Ángela Prada Rojas  
Representante Grupos de Investigación

Miryam Cristina Latorre Achury -  
Profesional Universitaria Oficina Jurídica

## SECRETARÍA TÉCNICA DEL CAGYD

Carolina Ortíz López  
Profesional Sección Asistencial

## ILUSTRACIÓN

Diversidad - Paula Kitaen



# CONTENIDO

<b>Libro I</b>	<b>1</b>
<b>Parte General</b>	
1. Marco Legal	2
2. Marco Conceptual	8
3. Objetivos	20
4. Ámbito de Aplicación y Alcance	21
5. Enfoques	23
6. Principios	26
<b>LIBRO II</b>	<b>30</b>
<b>Procedimiento para la denuncia de casos de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa</b>	
<b>TÍTULO I</b>	<b>32</b>
<b>Instancias y partes intervinientes</b>	
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>32</b>
<b>Comité de Asuntos de Género y Diversidades</b>	
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>35</b>
<b>Comisión de Estudio de Denuncias</b>	
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>39</b>
<b>Equipo Sección Asistencial</b>	
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>40</b>
<b>Consejos de Facultades, Consejo Directivo del IDEAD y Direcciones de Programa</b>	
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>42</b>
<b>Oficina de Control Interno Disciplinario</b>	
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>43</b>
<b>Garantías para las personas victimizadas por VBG, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa dentro de procesos disciplinarios</b>	

<b>CAPÍTULO VII</b> De las partes	<b>45</b>
<b>TÍTULO II</b> Trámite de la denuncia y medidas transitorias	<b>46</b>
<b>CAPÍTULO I</b> Requisitos de la denuncia	<b>46</b>
<b>CAPÍTULO II</b> Clases de denuncia	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO III</b> Del estudio y proceso de la denuncia	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO IV</b> Medidas transitorias	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO V</b> Deberes y sanciones de la comunidad universitaria	<b>57</b>
<b>LIBRO III</b> Medidas de sensibilización, prevención y atención para las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminadas por razones de identidad de género y orientación sexual diversa	<b>60</b>
<b>TÍTULO I</b> Medidas de atención	<b>61</b>
<b>TÍTULO II</b> Sensibilización y prevención de las VBG y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO I</b> Medidas para la prevención	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO II</b> Medidas para la sensibilización	<b>66</b>
<b>TÍTULO III</b> Disposiciones finales	<b>67</b>
<b>ANEXO</b> Ruta de atención a casos de violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa de la Universidad del Tolima	<b>68</b>
<b>REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS</b>	<b>69</b>



# 1. PRESENTACIÓN

## ¿De qué trata este documento?

Este documento denominado “Protocolo de atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima”, es resultado del compromiso asumido por quienes integran el Comité de Asuntos de Género y Diversidades, en adelante CAGYD; se enmarca dentro las competencias y funciones asignadas por el Rector Omar A. Mejía Patiño a través de la Resolución N° 658 de 2020<sup>1</sup>, y tiene como propósito principal establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, sanción y reparación de todas las formas de violencias y discriminación basadas en género, así como frente a las discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa, que afecten a todas las personas que integran la comunidad universitaria, bajo un enfoque de derechos humanos, interseccional, de género, orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, acción sin daño y tolerancia cero a las violencias basadas en género -VBG.

Este Protocolo pretende acercar a la comunidad universitaria, de una manera segura y eficaz, a los mecanismos de prevención, atención, sanción, restablecimiento de derechos y reparación de las personas victimizadas por VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa de la Universidad del Tolima. Busca que todas las personas empiecen a identificar los comportamientos propios y ajenos que vulneran derechos humanos o los ponen en riesgo; identificar las formas silenciosas y naturalizadas de violencias y discriminaciones; determinar las instancias responsables de brindar atención y protección, que contempla: definir la ruta interna y externa, el proceso de activación, los términos de respuesta oportuna, el seguimiento a los casos, la manera en que puede participar la comunidad en la construcción, seguimiento y evaluación de estos procesos, cuáles son los derechos de las personas victimizadas; y en general, cuál es el acompañamiento que debe ofrecer la institución en calidad de entidad pública obligada a promover y garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional<sup>2</sup> e internacional<sup>3</sup>, en materia de prevención y promoción de derechos humanos.

Para la elaboración del documento se consultaron distintas experiencias académicas y administrativas, de organismos promotores de derechos humanos, también se revisaron otros documentos análogos de IES públicas y privadas de Colombia<sup>4</sup> y otros países como México, Bolivia Perú, así como también se recogieron los lineamientos legales (Ley 1257 de 2008), jurisprudenciales (sentencias de las Altas Cortes) y gubernamentales (MEN, ONU mujeres, etc.), de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer- Fundación Colombiana Cedavida, la Mesa por el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, Alcaldía Mayor de Bogotá, entre otras.

---

1.- Ver Artículo Segundo, literal g, de la Resolución 658 de 2020.

2.-Ley 1257 de 2008, Art. artículo 15. Obligaciones de la sociedad.

3.- El principio de autonomía universitaria no es absoluto, debe aplicarse de manera sistemática con otros principios, con la Constitución y la ley, en este caso, los Convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos son parte del bloque de constitucionalidad colombiano, por ende, la Universidad debe ser respetuosa de su cumplimiento. (Corte Constitucional: Sentencia T-515 de 1995, Sentencia C-491 de 2016, Sentencia de unificación 115 de 2019: “La autonomía universitaria en el marco del Estado Social y Democrático de Derecho. Alcances y límites constitucionales.”

4.- Universidad Nacional de Colombia, Universidad Surcolombiana, Universidad del Rosario, Universidad de los Andes, Universidad Industrial de Santander, Universidad Externado de Colombia, Universidad Javeriana, Universidad Pedagógica Nacional, EAFIT, Universidad de Santiago de Chile.



El documento que aquí se presenta está dividido en tres libros: en el primero se realiza una descripción general en la que se definen los conceptos orientadores, marco legal y conceptual, enfoques, objetivos, ámbito de aplicación, principios, y derechos de las personas victimizadas por violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa; en el segundo libro, se plantea el procedimiento para tramitar las denuncias de casos que impliquen violación a los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria, las instancias que intervienen en dichos procesos, y las rutas de atención; y en el último libro, se regulan las medidas de atención, sensibilización y prevención para las personas victimizadas.

La naturaleza flexible y pedagógica de este Protocolo en calidad de instrumento normativo, permitirá que, a partir de una evaluación periódica del procedimiento, las acciones y medidas implementadas en favor de la igualdad y equidad de género en la Universidad del Tolima, a través del liderazgo del CAGYD, se revise y actualice periódicamente el procedimiento de prevención, atención, sanción, restablecimiento y reparación de las personas victimizadas en los casos de violencia de género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversas en la institución.

### **¿Cuál es el compromiso de la Universidad del Tolima?**

Como parte de su responsabilidad social, la Universidad del Tolima debe ser garante de la protección de los Derechos Humanos y de la no discriminación por religión, posición política e ideológica, condición étnica, de género, de clase, origen territorial, orientación sexual, en general, de cualquier tipo de violencia y en particular las basadas en género. En este sentido, se compromete a promover el trato digno y respetuoso, para que no se admita ninguna práctica que implique discriminación y violencia por razón de cualquier circunstancia personal o social. Igualmente, se hace imperativo que se atienda de manera eficaz esta problemática a la que no somos ajenos ni ajenas, con el fin de lograr que el campus universitario y todos aquellos espacios donde convergen las y los integrantes del Alma Mater sean territorios seguros para las mujeres, las personas con identidades y orientaciones sexuales no hegemónicas, y demás integrantes de la comunidad universitaria.

El 26 de noviembre del año 2018, entre la Universidad del Tolima otras instituciones de educación superior locales y la Gobernación del Tolima, se firmó un Pacto por la Prevención de las Violencias Contra la Mujer, con el fin de direccionar estrategias institucionales en pro de la comunidad universitaria de la región y del país, y contribuir a la transformación de las prácticas culturales e imaginarios colectivos que generan y reproducen desigualdades, discriminación y violencias basadas en género que vulneran los derechos humanos.

En esa dirección, el presente Protocolo se concibe como un primer mecanismo institucional para prevenir, atender, acompañar, sancionar y reparar a las personas victimizadas, con un enfoque de derechos, interseccional, de género, de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, y tolerancia cero a las VBG; además global, centrado en las personas victimizadas y personas afectadas bajo la premisa ética de no causar menoscabo o revictimización a las personas afectadas dentro del proceso de intervención institucional



(Acción sin Daño), y comprende la necesidad de promover una cultura que rechaza y denuncia las situaciones y comportamientos de violencia basadas en género y discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa, así como el respeto por los derechos humanos, desde el nivel individual, en el marco de las relaciones personales e institucionales, como también, desde el nivel colectivo, dentro de las interacciones sociales y comunitarias.

Pero lo anterior no basta, apenas es un comienzo, la Universidad y sus integrantes tienen el reto individual y colectivo de promover un cambio en la forma de concebir y pensar el relacionamiento con el otro, otra, otre; de generar espacios de reflexión propia y también para todas las personas, frente a las estructuras jerárquicas de poder patriarcal que determinan las desigualdades entre hombres y mujeres, y que siguen perpetuando comportamientos de discriminación y violencia contra las personas que desafían el canon social y del patrón cisheteronormativo, que se refleja en nuestros actos inconscientes. Por eso, en rechazo a ese mandato de exclusión y discriminación histórico, la tarea ética y política de toda la comunidad universitaria, es promover la creación de otros cánones culturales (Butler, 2007), de otras representaciones estéticas, de otros sentires, de otros espacios donde se diseminen los discursos y el pensamiento incluyente, se acoja la diversidad y la diferencia, a manera de resistencia contra la violación de los derechos humanos de todos, todas y todes.

**LIBRO**

**Parte General**



# LIBRO I

## PARTE GENERAL

### 1. MARCO LEGAL

En la interpretación y aplicación de este Protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia, los tratados o convenios internacionales que reconocen derechos humanos ratificados por Colombia (Art. 93 C.P.), y las leyes que regulan la materia; sin perjuicio de la aplicación de otros instrumentos jurídicos internacionales o nacionales que llegaren a consagrar mayores garantías para la protección de los derechos humanos de los y las integrantes de la comunidad universitaria.

#### ¿Cuáles son las principales normas internacionales que se deben tener en cuenta?

Las violencias basadas en género son un asunto que ha sido objeto de discusión y acciones por parte de organismos internacionales el presente Protocolo reconoce, principalmente, las siguientes

**1** **Convención Internacional** sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en resolución 2016 del 21 de diciembre de 1965, ratificada por Colombia mediante la Ley 22 de 1981.

**2** **Convención** sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

**3** **Pacto Internacional** de Derechos Económicos, sociales y Culturales.

**4** **Declaración** sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

**5** **Convención Interamericana** para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

**6** **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.

**7** **Convención Americana** sobre Derechos Humanos.

## ¿Cuáles son las principales normas nacionales que acoge este Protocolo?

La Constitución Política de 1991, Artículo 93, estipula que las normas internacionales sobre DD.HH., hacen parte del bloque de constitucionalidad, en esa línea de protección jurídica Colombia ha expedido leyes y decretos que, por su relevancia en materia de inclusión y diversidad, se incorporan a este Protocolo:

### Constitución Política de Colombia (art. 11, 13 y 43)

#### Leyes

<b>Ley 294</b> del 16 de julio de 1996	<p>“Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la constitución política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar”</p>
<b>Ley 985</b> del 26 de agosto de 2005	<p>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.</p>
<b>Ley 599</b> del 2000	<p>“Por el cual se expide el Código Penal”.</p>
<b>Ley 1098</b> del 2006	<p>“Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”</p>
<b>Ley 1257</b> del 2008	<p>“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”.</p>
<b>Ley 1448</b> del 2011	<p>“Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”, reconoce el enfoque diferencial y promueve el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.</p>
<b>Ley 1482</b> del 2011	<p>“Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”. Sanción penal sobre actos de discriminación.</p>
<b>Ley 1639</b> del 2 de julio de 2013	<p>“Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000”.</p>

**Ley 1719**  
del 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.”

**Ley 1752**  
del 2015

“Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.

**Ley 1761**  
del 2015

“Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones” (Rosa Elvira Cely).

**Ley 1448**  
del 2011

o Ley de Víctimas, introduce el concepto de enfoque diferencial en su Artículo 13º, el cual estipula que “El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad”.

## Decretos

**Decreto 4798**  
de 2011

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en su Art 6. De la educación superior. El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior en el marco de su autonomía: 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.

**Decreto 4799**  
de 2011

Por el cual se reglamenta parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, “en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas”.

**Decreto 164**  
del 25 de enero  
de 2010

“Por el cual se crea una comisión intersectorial denominada “Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.

**Decreto 1930**  
del 6 de septiembre de 2013

“Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación”.

**Decreto 4463**  
del 25 de noviembre de 2011

Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

**Decreto 2733**  
del 27 de diciembre de 2012

Por medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.

**Decreto 2734**  
del 27 de diciembre de 2012

Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

**Decreto 4796**  
del 20 de diciembre de 2011

Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 Y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 410**  
del 2018

Adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.

Decreto  
**762**  
del 2018

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.

Decreto  
**16**  
del 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.

## Resoluciones

Resolución  
**No 0459**  
del 2012

Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Resolución  
**No 1325**  
del 2000

por la cual se reconoce el impacto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas, y lucha por su protección y su plena participación en los acuerdos de paz.

Resolución  
**No 1895**  
del 2013

Por la cual se fija el valor de las pólizas de seriedad de candidaturas que deben otorgar los grupos significativos de ciudadanos y los movimientos sociales que inscriban candidatos a las elecciones de Congreso de la República para el periodo 2014-2018.

## ¿Qué ha dicho la Corte Constitucional de Colombia?

Las decisiones de la Corte Constitucional que fundamentan el Protocolo son:

En Sentencia **T-275 de 2021**, la Corte afirma que "La Constitución protege el derecho de las mujeres a denunciar por redes sociales los actos de discriminación, violencia, acoso y abuso de los que son víctimas. Las denuncias públicas –individuales o agregadas– de estos actos, comúnmente conocidas como "escraches", constituyen un ejercicio prima facie legítimo de la libertad de expresión

que goza de protección constitucional reforzada. Esto es así, debido a que estas denuncias informan y sensibilizan a la sociedad sobre problemáticas de interés público, permiten crear redes de solidaridad entre las víctimas y tienen un “valor instrumental” para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres, en tanto contribuyen a la prevención, investigación y sanción de los actos de discriminación y violencia. La Sala considera que los espacios y foros de denuncia de estos actos deben ser ampliados, no restringidos ni silenciados, porque las mujeres se ven frecuentemente enfrentadas a barreras económicas, sociales o culturales que obstaculizan el acceso a los mecanismos institucionales de denuncia. Por esta razón, la sociedad y el Estado están llamados a proteger a las mujeres que usan las redes como una “válvula de escape” en aquellos eventos en los que los medios judiciales o administrativos de defensa de sus derechos no son suficientes, aptos, rápidos o seguros”.

En Sentencia **T-239 de 2018**, la Corte exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que “establezca 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 las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior”.

En Sentencia **T-141 de 2015** la Corte ordenó al MEN: (i) Ajustar los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” incluyendo el tema de género, y minorías sexuales. (ii) 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.

Otras sentencias representativas: **T-432 de 1992, C- 521 de 1998, T-959 de 2001, C-067 de 2003, C -014 de 2004, C- 776 de 2010, T- 691 de 2012, T- 878 de 2014, T- 099 de 2015, SU-214 de 2016, C-666 de 2016, T-265 de 2016, T-239 de 2018, T-338 de 2018, T-093 de 2019, T-145 de 2017, T-967 de 2014.**

## ¿Qué ha dicho el Ministerio de Educación Nacional?

El Ministerio de Educación Nacional, en agosto de 2018, publicó el documento Enfoque e Identidades de Género para los lineamientos política de educación superior inclusiva, en este se presentan, en primer lugar, los conceptos y herramientas que soportan el enfoque inclusivo y de género; en segundo lugar, se revisa el panorama de las violencias de género en las Universidades; en último lugar, se proponen algunas recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Con estos lineamientos se convocó a las IES a la construcción e implementación de Protocolos de atención a las Violencias Basadas en Género para “estimular el control y seguimiento de instancias y procedimientos definidos por las autoridades competentes para sancionar el acoso sexual y laboral” (MEN, 2018, p. 61). De otro lado, el Viceministerio de Educación, en noviembre de 2020, emitió el documento guía: “Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de Protocolos”, el cual se acoge dentro del presente Protocolo, junto con las demás directrices nacionales.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### ¿Qué son las Violencias Basadas en Género -VBG-?



Las violencias basadas en género -VBG- es un término usado para delimitar los actos dañinos o perjudiciales infligidos contra una persona, que se basan en estereotipos de género construidos social e históricamente, favorecidos por sociedades determinadas por jerarquías de poder y una estructura de desigualdad, discriminación e inequidad social (Martínez, 2014). Este término también incluye a las personas que, en razón de su identidad, expresión de género u orientación sexual no responden a las normas de género y las imposiciones cisheteronormativas. La noción de VBG nos permite evidenciar, resaltar y desnaturalizar la vulneración de los derechos humanos de mujeres y personas diversas, así como las diferentes formas en que son discriminadas.

Una característica fundamental de la violencia de género es que busca preservar dentro de los contextos sociales y culturales donde se desarrolla, una estructura jerárquica de dominación patriarcal y subordinación de las mujeres, a partir de estereotipos de género, atributos y roles dominantes, que se instalan en el imaginario colectivo, como ejercidos por hombres y mujeres, respectivamente, y se transfieren de una generación a otra, ininterrumpidamente. Por tanto, la consolidación y preservación de estas estructuras de poder son la causa y consecuencia, mayormente identificada, de la violencia de género que afecta en particular a las mujeres (Segato, 2010).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud calificó la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública -especialmente la ejercida por la pareja y la violencia sexual-, constituyendo una violación a sus derechos humanos. Igualmente, la Organización de Naciones Unidas reconoce que las mujeres viven cotidianamente bajo el riesgo de recibir agresiones físicas, psicológicas y sexuales, riesgo que no tienen paralelo con el que afrontan los varones (Organización Mundial de la Salud, 2013). Según la Corte Interamericana de Derechos, las violencias basadas en género se agravan "cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales" (2017); considera también que la VBG es una forma de discriminación contra las mujeres. Asimismo, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y

lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 2011) afirma que “la violencia contra las mujeres es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación”. De igual manera, el CEDAW resalta que la violencia de género, es una situación estructural y un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades.

De esta manera los organismos internacionales, reconocen que la discriminación de género es un elemento estructurante de toda violencia ejercida contra las mujeres. Ya que esta violencia de género menoscaba los derechos humanos, es obligación reforzada de los Estados su reconocimiento y tratamiento como una grave violación a los derechos humanos de las mujeres, deben por tanto prevenirla y erradicarla, so pena de ser responsabilizados por su incumplimiento.

## ¿Cuáles son los tipos de violencias reconocidas en las normas nacionales?

### 1 Violencia física

Es la violencia que se expresa a través de golpes, empujones, puños, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos. Incluye todo tipo de acciones no accidentales, motivadas por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto. Esta violencia está destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona.

### 2 Violencia psicológica

Los insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos o intentos de control son una manifestación de este tipo de violencia. Incluye también todas las acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

### 3 Violencia económica y violencia patrimonial

La ley 1257 define la violencia económica como la 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, violencia que se consolida en las relaciones de pareja, familiares, laborales y económicas. Esta violencia está destinada a causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, pertenencias, bienes, valores o derechos económicos de la persona; incluye limitaciones y controles para el uso del dinero y el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos/as.

## 4

### Violencia sexual

Por violencias sexuales se entienden aquellas ejercidas para imponer a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o que mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad, mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje. Lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley 1719 de 2014, expresa que: *“Las víctimas de violencia sexual tienen derecho a la atención prioritaria dentro del sector salud, su atención se brindará como una urgencia médica, independientemente del tiempo transcurrido entre el momento de la agresión y la consulta, y de la existencia de denuncia penal. La atención integral en salud a cualquier víctima de violencia sexual es gratuita. Todas las entidades del sistema de salud están en la obligación de implementar el Protocolo y el Modelo de Atención Integral en Salud para las Víctimas de Violencia Sexual”*.

En esta categoría de violencia se encuentran incluidos todos los delitos tipificados en el Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000, en sus artículos: 138, 138A, 139, 139A-E, 141-141A-B, y todos los incluidos en el Título IV Delitos contra la Libertad, Integridad y Formación Sexuales, Capítulo Primero y Segundo.

La jurisprudencia constitucional<sup>5</sup> ha entendido que la violencia sexual no implica todas las veces el acceso carnal, sino también otras conductas que “atentan contra la libertad y formación sexuales y que, incluso en algunos casos, para su configuración no requieren contacto físico (...) la ausencia de prueba sobre penetración no significa que algún tipo de acceso carnal no haya tenido lugar, pues la falta de esta evidencia se puede deber a penetraciones hasta el introito vaginal, a un himen dilatado o al paso del tiempo que impide la obtención de muestras de fluidos, es decir, no es una regla de la experiencia que cuando no ha habido penetración o no hay fluidos como espermatozoides, no ha habido violencia sexual.

### Conducta sexual inapropiada

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

### Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir

El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir (Ley 599, 2000, art. 210).

5.- Corte Constitucional, sentencia T-843 de 2011 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; AV Luis Ernesto Vargas Silva)

## Acto sexual no consentido

Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.

## Acceso carnal no consentido

Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.

## Abuso sexual

Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva.

## Ofensa sexual

Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

## Pornografía no consentida

Hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material.

## Pornografía, niños, niñas y adolescentes

Violencia que consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.

## 5 Femicidio

La ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely) reconoció el femicidio como un delito autónomo, con el fin de garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género

y discriminación establece que el feminicidio es el hecho de causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

## ¿Cuáles son los daños reconocidos por la Ley 1257 de 2008?

Estos hechos de violencia, pueden causar en las mujeres víctimas, daño físico, sexual, psicológico y/o económico o patrimonial por ello es importante comprender estos conceptos que son definidos por el Artículo 3º de la ley 1257 de 2008:

Estos hechos de violencia, pueden causar en las mujeres víctimas, daño físico, sexual, psicológico y/o económico o patrimonial por ello es importante comprender estos conceptos que son definidos por el Artículo 3º de la ley 1257 de 2008:

### 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.

### 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 las mujeres.

## ¿Cómo diferenciar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual?

En el ámbito de aplicación del presente Protocolo se diferencia entre acoso laboral mediante violencia sexual y el acoso sexual como delito, la diferencia radica en la intención que tiene el actor o sujeto.



## Acoso Laboral:

La Ley 1010 de 2006 define por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un/a emplead/a, trabajador/a por parte de un empleador/a, un jefe/a o superior/a jerárquico inmediato o mediato, un/a compañero/a de trabajo o un subalterno/a, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

## Acoso Sexual:

Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce "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". (Art. 210ª Ley 599 de 2000)

El acoso sexual "está íntimamente ligado con el poder y con frecuencia se lleva a cabo en sociedades que tratan a las mujeres como objetos sexuales y ciudadanas de segunda clase" (OIM); y se puede producir en la Universidad, hogar, transporte público, club, calle, aeropuerto, puede tener lugar en cualquier espacio público o privado. Los casos de acoso sexual se evidencian tanto en hombres como en mujeres.

## ¿Qué conductas o comportamientos debemos advertir como acoso sexual?

El acoso sexual se expresa en insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Es un tratamiento discriminatorio que se puede identificar en:

- Cartas, notas, correos electrónicos de naturaleza sexual.
- Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona y/o ridiculización con connotación sexual.
- Tocamientos, abrazos, besos o caricias no deseadas o cualquier acercamiento o contacto físico no deseado ni adecuado.
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual de la persona.
- Silbar o rechiflar.
- Intimidación, amenazas directas o indirectas para una actividad sexual no deseada.

- Insultos por no complacer sus peticiones sexuales.
- Hostigamiento con palabras soeces.
- Invitaciones constantes no deseadas.
- Chantaje sexual.
- Petición de favores sexuales.
- Acorralamientos.
- Seguir a la persona.
- Registro audiovisual no consentido.

## ¿Qué ha dicho la Corte Suprema de Justicia frente al acoso sexual?

Para que se configure el acoso sexual como un delito deben presentarse actos reiterativos, en el que no se consume la pretensión sexual. Aunque no está definido un tiempo específico, la Corte señala que debe ser una conducta insistente, que genere mortificación en la persona victimizada. El alto tribunal estableció que la diferencia entre el acoso sexual y otros delitos más graves como los actos sexuales abusivos o el acceso carnal violento, es que en el primero hay una insinuación que no va más allá, y en los dos últimos las pretensiones se consuman. La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control de la persona que acosa.

## ¿Cuáles son los tipos de acoso sexual más frecuente? <sup>6</sup>



### Acoso quid pro quo:

Es aquel acoso que se da en la jerarquía de una organización (institución, empresa, colegio o Universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de, por ejemplo, un aumento de salario o el aprobado en un examen.

6.- Tomado de la Cartilla ABC sobre el acoso sexual del Ministerio del Interior, realizado por la Dirección de Derechos Humanos Equipo de género, 13 de septiembre del 2018  
[https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla\\_-\\_abc\\_sobre\\_acoso\\_sexual\\_1.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla_-_abc_sobre_acoso_sexual_1.pdf)



### **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 profesora. Es necesario tener en cuenta que el acoso sexual puede darse de muchas más formas y depende principalmente de tres factores: perfil del acosador, la victimología y el contexto en el que se realiza.



### **Acoso por medios virtuales o cibernéticos:**

El Código Penal colombiano consagra como delitos contra la vida y la integridad física, en su artículo 134<sup>a</sup> "Actos de racismo y discriminación" como la obstaculización, obstrucción o restricción arbitraria de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, a través del empleo de medios electrónicos y/o cibernéticos, con la especial connotación de utilizar los medios actualmente en boga, tales como correo electrónico, redes sociales, y demás espacios digitales de interacción formativa o recreativa.



### **Acoso escolar o bullying:**

Según lo establece la Ley 1620 de 2013, el acoso escolar es toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. Esta ley también define el ciberacoso o cyberbullying como toda forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico.

## ¿Qué tipos de violencia no están reconocidos en las leyes nacionales?

**Acoso sexual callejero:** Aunque actualmente no es considerado un delito autónomo en Colombia, sí ha sido reconocido por las defensoras de derechos humanos y organizaciones civiles <sup>7</sup> como una forma de violencia cotidiana que afecta de manera particular a las mujeres en los espacios públicos.

Este acoso se expresa en palabras, sonidos, frases, actos, roces o contactos corporales y abuso físico, que menoscaban la integridad de la víctima, y tienen efectos negativos frente al modo de vivir y percibir la seguridad en la calle por parte de las personas violentadas.

**Violencia simbólica:** Hace referencia a las acciones por medio de las cuales se trasmite un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, juegos de video, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas y dominios científicos que comunican una construcción androcéntrica), por medio de las cuales se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas. Esta violencia se caracteriza por ser invisible, implícita y soterrada, por lo que naturaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación de las mujeres, personas racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no heteronormativas, entre otras.

**Violencia Institucional:** Este tipo de violencia no quedó expresado en el texto de la Ley 1257 de 2008, no obstante, distintos instrumentos jurídicos internacionales que establecen la protección de los derechos de las mujeres, han reiterado el papel del Estado, aclarando que este puede ser responsable por acción u omisión en varias formas de violencia contra las mujeres. El Estado ejerce también una violencia sistemática que conlleva a una situación de continua desprotección para las mujeres víctimas de violencias, y que se concreta en: obstaculizar las investigaciones por negligencia; negar pruebas o medidas de protección; obstruir la justicia para que no se castigue a la presunta persona agresora; omitir suministrar la debida información y atención; no dar trato especializado y preferente; señalar, prejuzgar y desestimar los motivos de las personas victimizadas.

La Convención de Belén Do Pará (1994) incluyó en su texto un capítulo dedicado a los deberes del Estado, que reza: Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra las mujeres y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación. La sentencia T-735 de 2017 de la Corte Constitucional, determinó que las autoridades encargadas de la ruta de la atención de las mujeres víctimas de agresiones pueden incurrir en actos de violencia institucional, y explicó que el Estado se convierte en un segundo agresor cuando sus funcionarios/as

i) no expiden medidas de protección en plazos razonables, ii) niegan información sobre el estado de los procesos administrativos o judiciales, iii) sus decisiones se fundamentan en nociones preconcebidas sobre el comportamiento que debe asumir una mujer agredida, iv) no aseguran los derechos reconocidos en la Ley 1257 de 2008, o v) no dictan medidas de protección que conjuren el tipo de violencia sufrida.

7.- [https://www.medellin.gov.co/sicgem\\_files/38c44034-13c9-4cd6-8a3f-ff4333967cb3.pdf](https://www.medellin.gov.co/sicgem_files/38c44034-13c9-4cd6-8a3f-ff4333967cb3.pdf)

## ¿Qué es la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa?



Ley 1752 de 2015 establece que la discriminación es el trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios en razón de su género, raza, etnia, nacionalidad, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política, entre otros. Con los actos de discriminación se impide, obstruye o restringe de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas.

La discriminación se da de manera directa "cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras" (Corte Constitucional, T-030/17). Es indirecta "cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos" (Corte Constitucional, T-030/17). El racismo, el sexismo y la xenofobia son algunas expresiones de discriminación.

Las personas con identidades de género y las orientaciones sexuales diversas, también suelen sufrir discriminación por no responder con los parámetros sociales que establece la cisheteronormatividad, al no identificarse con lo construido socialmente como masculino o femenino, y con la heterosexualidad que se han impuesto -como las identidades de género y la orientación sexual- de manera hegemónica.

De allí surge la LGBTIQfobia y el cissexismo que vulneran los derechos de las personas trans y no binarias.

## Otros conceptos básicos que debemos tener en cuenta

### Género, identidad de género y expresión de género:

El Género es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a la construcción social, histórica, cultural y contextual de lo masculino y lo femenino. Como categoría de análisis el género permite comprender las interrelaciones que dan cuenta de los procesos de dominación y cambio, como dimensión vinculante y articuladora de las relaciones sociales, determinadas por el poder desigual.

La identidad de género es la forma como las personas piensan, viven y se identifican a sí mismas, que no siempre está vinculada o coincide con el sexo/género asignado al nacer, por ello el género no es binario, ya que existen hombres cisgénero, mujeres cisgénero, personas queer, no binarias, y personas Trans.

La expresión de género hace parte de las maneras como las personas representan y performan el género con el que se identifican. Se manifiesta a través de acciones, vestimenta, comportamientos, habla y gestos que se pueden reconocer como masculinos, femeninos o andróginos.

**Masculino:** Es una identidad conformada por un conjunto de características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente respecto a los hombres. Al ser una construcción social la masculinidad es diversa, sin embargo, permanece en la cultura un modelo hegemónico de lo que es ser hombre.

**Femenino:** Es una identidad conformada por un conjunto de características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente respecto a las mujeres. Al ser una construcción social la masculinidad es diversa, sin embargo, permanece en la cultura un modelo hegemónico de lo que es ser mujer.

**Cisgénero:** Se considera cisgénero a las personas cuya identidad y expresión de género concuerdan con el sexo/género asignado al nacer.

**Intersexual:** Personas que presentan simultáneamente características genéticas, endocrinas y/o morfológicas que se han caracterizado como de hembra o macho, o personas que presentan configuraciones de cromosomas distintos a las combinaciones simples.

**Personas trans:** Es una identidad y expresión de género en la que no coincide el sexo/género asignado al nacer con las características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente como femenino o masculino. Las personas trans transitan entre los géneros, según sus decisiones las conocemos con transgeneristas, transexuales, travestis. Las personas trans pueden identificarse como heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales, entre otras orientaciones sexuales, o pueden negarse a etiquetarla.

**Intergénero:** Es una identidad conformada por un conjunto de características en la que el auto reconocimiento de la persona no corresponde con la expectativa colectiva del binarismo de género que contiene lo femenino y lo masculino. También es una identidad conocida como género fluido.

**Personas no binarias:** Es una identidad de género en las que las personas no se identifican con ninguna de las dos construcciones sociales, históricas y contextuales de lo que es ser hombre o mujer, de lo femenino o lo masculino hegemónico.

**Queer/cuir:** Queer/cuir es una forma de apropiación, resignificación y contestación de políticas del género y la sexualidad, que va más allá de la identidad de género.

## Heteronormatividad

Sistema de opresión que impone las relaciones sexoafectivas heterosexuales mediante diversos mecanismos médicos, artísticos, educativos, religiosos, jurídicos, etc., así como instituciones que presentan la heterosexualidad como necesaria y por tanto obligatoria para el funcionamiento de la sociedad, como el único modelo válido de relación sexoafectiva o de parentesco.

## Orientación sexual

Se refiere a la atracción afectiva, erótica y/o sexual de una persona hacia otras, según el sexo/género con el que se identifican o no las personas hacia las que se orienta el deseo. La orientación sexual hegemónica impuesta socialmente es aquella en la que la persona es atraída hacia el sexo/género opuesto. Los otros tipos de atracción son definidos como no hegemónicas, y son objeto de censura social. Hay por tanto diversas orientaciones sexuales, entre ellas:

**Heterosexual:** Persona cuya atracción afectiva, erótica o sexual, se dirige hacia personas que se identifican con un sexo/género que es opuesto al de su propia identificación.

**Homosexual:** Persona cuya atracción afectiva, erótica o sexual, se dirige hacia personas que se identifican con el sexo/género que es igual al de su propia identificación.

**Bisexual:** Persona cuya atracción sexual, afectiva o erótica, se dirige o materializa con personas que se identifican tanto como hombres, como mujeres.

**Asexual:** Persona que reconoce y acepta que no siente atracción erótica o sexual por otra persona, pero si atracción afectiva que puede estar dirigida hacia uno o ambos sexos/géneros.

**Pansexual:** Persona cuya atracción afectiva, erótica o sexual se dirige hacia las personas más allá del sexo/género con el que se identifiquen

## Diversidad

Implica el reconocimiento de las diferencias, como elemento para potenciar lo que nos hace heterogéneos en términos funcionales, culturales, de género, de orientación sexual, ecológicos, lingüísticos, entre otros; para superar la interpretación de la diferencia impuesta como desigualdad.

## Persona victimizada

Se refiere a cualquier persona que hayan sufrido alguna de las manifestaciones de las violencias o las discriminaciones basadas en el género o la orientación sexual no hegemónica, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

## Patriarcado

El patriarcado es una forma de sociedad en la que el hombre, lo masculino, tiene la supremacía por el simple hecho de serlo. Y relega, de ese modo, a la mujer, a lo femenino, a un segundo plano. Estos dos roles, el de poder y dominación del hombre y el de servicio y sumisión de la mujer, se sostienen y perpetúan gracias al soporte del conjunto de la sociedad: el Estado, la justicia, las leyes y normas, las costumbres, las creencias, etc.<sup>8</sup>

### 3. OBJETIVOS

#### ¿Cuál es el objetivo general del Protocolo?

Establecer los lineamientos y una ruta institucional clara para la prevención, atención, sanción, restablecimiento de los derechos y la reparación de las personas victimizadas por violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, que vulneran sus derechos humanos en la Universidad del Tolima.



8.-<https://blog.oxfamintermon.org/sociedad-patriarcal-como-luchar-contra-ella/>

## ¿Cuáles son los objetivos específicos del Protocolo?

-  1. Definir la ruta de atención de las personas victimizadas por hechos de violencia basada en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, con el fin de buscar la adecuada atención, orientación y restitución de sus derechos.
-  2. Implementar los enfoques de derechos, de género, interseccional, orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, acción sin daño y tolerancia cero a la VBG, en la prevención, atención, sanción, restablecimiento de los derechos y reparación a las personas victimizadas por violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
-  3. Generar estrategias y acciones que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria: docentes, estudiantes y personal administrativo, en la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
-  4. Establecer mecanismos para la detección, denuncia y seguimiento de los casos de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
-  5. Fortalecer las relaciones interinstitucionales para asegurar la integralidad de la atención a las personas victimizadas por violencia basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

### ¿Quiénes están sujetos a este Protocolo?

El presente Protocolo aplica para toda la comunidad universitaria de la Universidad del Tolima en sus relaciones personales, laborales y/o académicas, en cumplimiento directo o indirecto de los objetivos y fines misionales. Las personas que componen la comunidad universitaria están sujetas a normas diferenciadas en razón a la naturaleza del vínculo que tienen con la institución. Cuando el Protocolo se activa, también se activan las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de cada miembro de la comunidad.

Por comunidad universitaria se entiende: docentes de cátedra y carrera; administrativos/as (profesionales, técnicos/as, auxiliares, por contrato o convenio), directivos/os, estudiantes de pregrado y posgrado; graduados/os; egresados/os; y familiares de estos debidamente reconocidos en los procedimientos de intervención que adelanta la Universidad en las dos modalidades presencial y distancia.

Cuando la persona sea externa a la Universidad y haya padecido o presenciado alguna forma de violencia en la Universidad o contra alguna persona integrante de la comunidad universitaria, podrá acogerse al presente Protocolo, atendiendo al deber y obligación de denuncia de la sociedad, en virtud de la Ley 1257, Art. 15.

No obstante, la Universidad en su calidad de institución de educación superior está obligada por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuviere conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procedimiento Penal (Art. 67), y la Ley 1257 de 2008 (Art. 15, numeral 4). De igual manera, los y las servidores(as) públicos(as) tienen el deber de denunciar los delitos de los cuales tuvieran conocimiento, según el Art. 24, de la Ley 734 de 2002, o la norma que la modifique o sustituya.

## ¿Cuáles espacios físicos y virtuales se amparan en el Protocolo?

Este Protocolo se aplicará en todas las instalaciones que hacen parte del campus universitario de Santa Helena, tanto espacios abiertos como cerrados, donde se desarrollen actividades que hagan parte de los ejes misionales de la Universidad: docencia, investigación, proyección social. En las instalaciones de la Sede Centro en la ciudad de Ibagué. En instalaciones que hacen las veces de campus en el caso de los Centros de Atención Tutorial del Instituto de Educación a Distancia.

En los Centros: Centro Universitario Regional del Norte CURDN (Armero), Centro experimental marañones (Espinal), y el Laboratorio de Bosques Tropicales y Cambio Climático Global (Bajo Calima). En los espacios virtuales institucionales TUaula, TUaula media, TUaula virtual- IDEAD, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación y formación virtual.

Asimismo, cobija los espacios tanto virtuales como presenciales, al interior o fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, deportivas institucionales, prácticas profesionales, pasantías, salidas de campo, medios de transporte y cualquier otro espacio que vincule a la Universidad con las comunidades.

## ¿Cuál es el alcance de este Protocolo?

El presente Protocolo se dirige a mejorar la convivencia y formar a la comunidad universitaria en el marco de una educación inclusiva, con enfoque diferencial de derechos, que fomente una cultura institucional de equidad de género, con acciones dirigidas a estudiantes, docentes y administrativas/os de la Universidad del Tolima, para garantizar que la Universidad sea un territorio libre de violencias de género, violencia sexual y discriminaciones.

Para tales propósitos, cada dependencia administrativa y académica de la Universidad en cabeza de su líder o superior jerárquico, será responsable de la transversalización del enfoque de género e incorporación de acciones específicas en el marco de su gestión interna; tales como, la incorporación de regulaciones normativas, parámetros y procedimientos que atiendan a la garantía de los derechos de las mujeres, las personas con identidades de género y orientación sexual diversas; y fomentará en el personal administrativo y académico adscrito, la atención diferencial e integral, velando por el respeto a los derechos humanos de todos, todas y todes.

Igualmente, los estatutos y reglamentos de la Universidad del Tolima<sup>9</sup> siguen siendo de obligatorio cumplimiento, en la medida en que no se contrapongan a este Protocolo y sus alcances en la búsqueda de una Universidad libre de violencias basadas en género y discriminaciones por identidad

9.- Cuando los estatutos y reglamentos sean actualizados, deben incluir los lineamientos de este Protocolo para la prevención, atención, sanción, restablecimiento de los derechos y la reparación de las personas victimizadas por violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa

de género y orientación sexual diversa. Con el fin de articular procesos institucionales, lo propuesto en este Protocolo tiene el carácter de lineamiento, como guía de procesos en los ámbitos académico, administrativo, laboral y contractual.

## 6. ENFOQUES

### ¿Cuáles son los enfoques que orientarán este Protocolo?

Siguiendo los lineamientos del MEN<sup>10</sup> y de la Consejería para la Equidad de Género<sup>11</sup>, el presente Protocolo acoge el enfoque de derechos, de género, interseccional, orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, acción sin daño y tolerancia cero a la VBG; con el fin de cualificar el quehacer de la comunidad universitaria, en beneficio de las personas victimizadas por violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, y de la prevención de las mismas.

### ¿Por qué son importantes los enfoques?

- Porque las violencias basadas en género en el ámbito universitario y público se deben interpretar y analizar como un asunto de vulneración de los Derechos Humanos y como un problema de salud pública.
- Porque permiten la delimitación de las responsabilidades del Estado colombiano y las competencias y capacidades de la Universidad del Tolima para desarrollar acciones de prevención en el marco de sus atribuciones legales.
- Porque se reconoce a las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminadas por identidad de género y orientación sexual diversa, como sujetos de protección especial reforzada constitucional por enfoque de género, por lo tanto, deben ser protegidas en su vida e integridad personal de manera prioritaria, a través de acciones como la prevención.

### ¿Qué es el enfoque de derechos?

El enfoque de Derechos Humanos, es una perspectiva que se sustenta en la dignidad humana, y en principios como la solidaridad, la equidad y el respeto por la diferencia. Su propósito es dirimir las prácticas discriminatorias a través de los postulados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Desde esta visión el ser humano es el titular de una serie de Derechos que le son innatos sin distinción de raza, ideología, sexo, género o cultura. Estos Derechos designados comúnmente como fundamentales no son solamente una formulación histórica o un constructo para la regulación social, sino que son aquellos mínimos necesarios para desarrollar con dignidad la vida humana. El respeto por la identidad de género, hace parte de los Derechos Humanos, se relaciona con la

10. Viceministerio de Educación Superior, Dirección Fomento a la Educación Superior: "Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de Protocolos", noviembre, 2020.

11. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, "orientaciones para cualificar el quehacer de los funcionarios de las entidades públicas en relación con la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público", 2016.

capacidad de respetar la diferencia e incentivar el valor de la otredad en espacios públicos y privados, adicionalmente se funda en el respeto de la Dignidad Humana, núcleo fundamental de los Derechos Humanos<sup>12</sup>.

## ¿Qué es el enfoque de Género?

El presente Protocolo reconoce y valora la diversidad y heterogeneidad de las mujeres y de los hombres, es decir, que el género se refiere no solo a las relaciones y desigualdades entre hombres y mujeres –intergénero-, sino también a las intragénero. El género como construcción social comporta el conjunto de características, valores, creencias y comportamientos asignados a hombres y mujeres.

Las diferencias de género no son neutras ya que muchas veces están contrapuestas, construyendo relaciones de poder que provocan desigualdades entre los hombres y las mujeres. Estas relaciones pueden cambiar en el tiempo y según el contexto. En este sentido, es deber de la Universidad visibilizar e intervenir las inequidades derivadas de las relaciones establecidas entre hombres y mujeres, como sujetos en distintos momentos vitales, con diversas cosmovisiones, orientaciones y condiciones socioeconómicas.

La cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. Asimismo, la declaración y la plataforma de acción de Beijing instan a todas las partes interesadas relacionadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las Naciones Unidas, Estados miembros y actores de la sociedad civil, a tomar medidas en este sentido. En ese orden, trabajar desde el enfoque de género conlleva la creación de políticas, programas, estrategias, campañas y acciones que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y hombres que busquen alterar las relaciones de poder que impiden el pleno goce de los derechos humanos<sup>13</sup>.

Este enfoque, abordado de manera crítica, también nos permite reconocer que el binarismo de género (hombre/mujer) ha influido en el cisexismo, sistema de opresión que se sustenta en entramados sociales que se basan en supuestos sobre el vínculo cuerpo-género y que contribuyen a valorizar a las personas cis por sobre las personas trans y las no binarias; estos supuestos subyacen a los procesos sociales en general y producen efectos constantemente, no sólo en momentos de violencia. Se trata de supuestos en torno a la correlación considerada “natural” entre ciertos géneros y ciertas características corporales (Fernández, 2019).

## ¿Qué es el enfoque interseccional?

El análisis interseccional, propone una mirada integral acerca de que las personas vivimos identidades múltiples, plantea que se debe entender la imbricación de roles y/o identidades como una forma de descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para el goce efectivo de los derechos. La perspectiva interseccional facilita la comprensión de la inseparabilidad de categorías de género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad, entre otras categorías de diferencia. El empleo de la perspectiva interseccional enfatiza en el cruce y el traslapamiento de las categorías de opresión y provee un nuevo lenguaje para superar la visión dominante que reduce las categorías en mención a bloque homogéneos, discretos y desconectados (Esguerra Muelle, Ramírez Bello, 2013). Este enfoque aporta a la prevención de vio-

12. Ibídem

13.- Ibídem

14.- Ibídem

lencias de género en tanto evita la totalización o fraccionamiento de las mujeres por su orientación sexual, o por su raza o por su procedencia, o por su ocupación, entre otras tantas categorías que hacen de cada mujer un ser único de múltiples identidades que, al fraccionarlas deja de comprender y atender a la mujer en su integralidad<sup>14</sup>.

## **¿Qué es el enfoque de orientaciones sexuales e identidad de género diversas o no hegemónicas?**

Este enfoque plantea la necesidad de un sistema equilibrado donde los roles de género no fomenten la desigualdad, la violencia estructural y las disparidades, pues ello se configura por una variedad de factores debido a las diferencias en la orientación sexual y la identidad de género, lo que conlleva a una posición de desigualdad frente a otros grupos. La heteronormatividad se inserta en la lógica de la hegemonía binaria del género, y ello no permite la aceptación igualitaria ante identidades de género y orientaciones sexuales diversas, generando afectaciones como interrupción de tránsitos, afectaciones sobre los cuerpos, legitimización de las violencias hacia las personas LGBTIQ+ y afectaciones psicológicas, entre otras. Igualmente, este enfoque permite identificar cómo se impone una cultura cisheterosexista que oprime las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales imponiendo una idea de “lo normal” reguladora, hecho que además invisibiliza y excluye. Las instituciones deben estar en la capacidad de reconocer la diversidad de las identidades de género y las orientaciones sexuales, para generar prácticas y comportamientos que permitan superar la exclusión y la discriminación.

## **¿Qué es el enfoque de acción sin daño?**

Es un enfoque ético que implica una obligación moral y una continua reflexión y crítica sobre lo que se va a hacer y sobre lo actuado en tanto sus principios, consecuencias e impactos. Este enfoque implica que en el momento de plantear acciones es importante evaluar sus consecuencias de tal manera que incluya un análisis ético de las acciones desde el punto de vista de los valores y principios que las orientan, considerando unos principios mínimos como acuerdos y valores deseables de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, fundamentados en las nociones de dignidad, autonomía y libertad.

Bajo este enfoque las autoridades administrativas y demás instancias responsables, deberán dar respuesta oportuna a las necesidades de las personas victimizadas, respetando su voluntad frente a las acciones que quieran emprender, evitar culpabilizarlas, estigmatizarlas, emitir juicios u opiniones sobre los hechos o acontecimientos que generen una posible revictimización. En ese sentido, las autoridades administrativas, disciplinarias y judiciales, deberán abstenerse de indagar sobre asuntos de la vida personal o sexual, solicitar detalles o pruebas innecesarias o ilícitas, confrontar a la persona victimizada directamente con el/la presunto/a agresor/a, salvo autorización de la víctima. Por tanto, se debe velar por el respeto y cuidado de las personas victimizadas, por su bienestar físico y psicosocial, el respeto a sus derechos fundamentales, el derecho a ser escuchadas, asesoradas e informadas bajo la premisa de no producir daño.

## **¿Qué es el enfoque de tolerancia cero a las VBG?**

Para los efectos del presente Protocolo, el enfoque de tolerancia cero a las VBG implica que todo lo que se procure con su implementación busca superar la cultura de impunidad, indiferencia, aceptación

---

14.- Ibídem

y naturalización con relación a las VBG y, por tanto, no se toleran ni institucional ni socialmente. Este enfoque se debe reflejar en el compromiso de la institución en la prevención, atención, sanción y reparación de las VBG, para contribuir a su erradicación.

## 6. PRINCIPIOS

### ¿Qué principios generales aplicará este Protocolo?<sup>15</sup>

En términos generales el Protocolo acoge los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros que consagren las normas vigentes a favor de las personas victimizadas.

• **Accesibilidad:** Garantizar que la atención esté disponible y asequible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad, espacios adecuados y participación en los procesos en igualdad de condiciones.

• **Buena fe:** La información de los casos que se denuncien se recibirá partiendo de la credibilidad a la víctima, sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia y a la posibilidad de corroborar los hechos en una etapa posterior. Se espera que las/os miembros de la comunidad universitaria actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.

• **Confidencialidad y reserva:** La información debe ser manejada con absoluta reserva, no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas involucradas. En caso de ser necesario, la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Se debe resguardar la seguridad de la información y la persona victimizada, garantizando el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales, así como el buen curso de la actuación que pueda adelantarse. Salvo en casos excepcionales en que esté en riesgo la vida o integridad de la persona victimizada, o sea menor de edad, se dará la información a las instancias competentes.

• **Consentimiento informado:** Las instancias responsables de la atención en el marco del presente protocolo, deberán asegurarse de: 1) brindar la información pertinente y suficiente a las personas victimizadas, 2) constatar que éstas hayan comprendido adecuadamente la información, 3) que se encuentren en libertad para decidir de acuerdo con sus propios valores y 4) que tengan capacidad para tomar las decisiones correspondientes. Una vez conocidas las alternativas de manejo del caso, la persona afectada debe expresar su consentimiento para que el caso tome el curso respectivo. No obstante, la Universidad podrá actuar de oficio cuando: la víctima esté en riesgo, otras/os miembros de la comunidad estén en riesgo, un/a menor de edad se encuentre involucrada/o, o lo solicite la autoridad competente. En este caso se le darán a conocer a la persona victimizada las acciones emprendidas y se respetará su postura.

15.- En este acápite se retoman aportes de:

-Universidad Nacional de Colombia (2017), Resolución 1215 "Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales".

-Universidad del Rosario (2020), Protocolo de Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Universidad del Rosario.

-Universidad de Santiago de Chile (2017), Dossier de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias.

-Universidad Nacional Autónoma de México (2019), Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

-Universidad de los Andes (2019), Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD).

• **Responsabilidad y Corresponsabilidad:** Se debe propender por acciones y actuaciones articuladas entre las diferentes dependencias administrativas y académicas de la Universidad, y en alianza con los organismos locales y territoriales, con el fin de garantizar el respeto de los derechos de todas las personas, y asumir la corresponsabilidad que tiene el sector público y las IES frente a la eliminación y prevención de las violencias basadas en género, de la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, promoviendo el trato respetuoso y equitativo. El desacato injustificado a cualquiera de los principios, derechos o deberes, consagrados en este protocolo, acarreará las responsabilidades administrativas o disciplinarias que sean del caso, las cuales serán investigadas y sancionadas por la autoridad competente.

• **Debido proceso:** Se garantizará a las personas involucradas el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco del presente Protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, con las garantías establecidas en la Constitución Política de Colombia y la ley.

• **Debida diligencia, coordinación y celeridad:** Obligación que implica la prevención, investigación exhaustiva, sanción proporcional, atención y reparación suficiente frente a las violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, siempre dando prioridad y sentido de urgencia a las acciones emprendidas. Las instancias de la Universidad involucradas en la aplicación de este Protocolo tienen el deber de actuar de manera coordinada, con oportunidad, independencia, integridad, imparcialidad, exhaustividad, y permitiendo la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales brindando una atención integral.

• **Presunción de inocencia:** Toda persona que sea investigada por actos de violencia basada en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, será presumida inocente en toda la ruta que se contempla en este Protocolo, en este sentido solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando la autoridad competente lo demuestre a través de la respectiva sanción.

• **Protección de las personas victimizadas:** Cuando la ejecución de las acciones que contempla este Protocolo implique riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Universidad adoptará medidas encaminadas a prevenir tal riesgo.

## ¿Qué derechos tienen las personas victimizadas en el ámbito universitario?

Según los lineamientos de la Consejería Presidencial para la Equidad de Género<sup>16</sup>, las personas victimizadas tienen derecho a:

- Acceder a oportunidades educativas inclusivas
- Gozar de ambientes escolares seguros
- Ser beneficiarias de becas o fondos para la permanencia en el sistema educativo

16.- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, "orientaciones para cualificar el quehacer de los funcionarios de las entidades públicas en relación con la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público", 2016.

- Participar en los Programas Ocupacionales y de formación profesional
- Ordenar a los padres el reingreso de la víctima al sistema educativo si esta es menor de edad
- Ordenar el acceso preferencial de las mujeres a cursos de educación técnica o superior incluyendo subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte.
- Ordenar el acceso a la víctima a actividades extracurriculares
- Recibir atención psicosocial

### **¿Qué derechos tienen las personas victimizadas en el ámbito laboral?**

- Acceder a oportunidades inclusivas
- Acceder a la igualdad salarial y su reconocimiento social y económico
- Ingresar a espacios productivos no tradicionales
- Estar afiliadas a Administradoras de Riesgos Profesionales
- Oportunidades y estabilidad laboral
- No ser sometida a ningún tipo de trabajo riesgoso
- Condiciones laborales dignas

### **¿Qué derechos tienen las personas victimizadas en el ámbito cultural?**

- Participar en la vida cultural y deportiva
- Acceder a programas culturales sin ningún tipo de barreras o discriminación
- Participar en eventos de memoria histórica
- Ser protegidas en caso de pertenecer a una comunidad cultural o étnica
- Participar en prácticas culturales orientadas a rechazar todo tipo de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

### **¿Cuáles son los derechos de las personas victimizadas por VBG según la Ley 1257?**

De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, toda persona victimizada tiene derechos que deben ser respetados y procurados por el Estado, en este caso, el presente Protocolo acoge, en lo pertinente y en armonía con los principios expuestos, los siguientes:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes; así como también, en relación con la salud sexual y reproductiva (literal e).
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médicos legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- 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 los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia; Ley 1257 de 2008 5/24 g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con la persona presuntamente agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo

# LIBRO



Procedimiento para la denuncia de casos de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.



## LIBRO II

### PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA

#### OBJETIVO:

El presente procedimiento tiene por objetivo principal regular el tratamiento interno de las denuncias que formule cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, independiente del estatuto aplicable o tipo de vinculación, es decir, vínculo contractual, por hechos que constituyan violencia basadas en género en cualquiera de sus formas y/o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, según el marco legal y conceptual acogido en el presente Protocolo.

Asimismo, pretende orientar de manera clara a las personas que hacen parte de la comunidad universitaria, frente al trámite de denuncias ante entidades y autoridades externas, cuando los hechos ameriten un tratamiento distinto al institucional, y la conducta se escape del ámbito de competencia de la Universidad del Tolima.

#### PRINCIPIOS:

El presente procedimiento consagrará los siguientes principios específicos frente al procedimiento de denuncia, los cuales deberán atender y aplicar las distintas unidades académicas y disciplinarias de la Universidad del Tolima.

- a.** El principio de buena fe de las personas implicadas en el esclarecimiento de los hechos denunciados. Este principio viene acompañado de la posibilidad de iniciar un procedimiento disciplinario en los casos de la utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento;
- b.** El principio de objetividad en la investigación para determinar la existencia de los hechos denunciados;
- c.** Los principios de dignidad, intimidad e igualdad durante la tramitación del procedimiento;
- d.** La garantía del tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de los hechos que regula este Protocolo;
- e.** El principio de protección a las personas victimizadas, que establece un criterio abstracto de ponderación a favor de estas. Así, cada vez que sea necesario realizar ajustes o cambios de cualquier tipo, se buscará que la parte ofendida o agredida soporte la menor parte de estos, así como también se le otorgará el máximo posible de seguridades y de facilidades en la realización de la denuncia, la investigación y la resolución de esta (Fernández, 2020).

## TÍTULO I INSTANCIAS Y PARTES INTERVINIENTES

### CAPÍTULO I COMITÉ DE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

#### Naturaleza

El Comité de Asuntos de Género y Diversidades -CAGYD, es un equipo interdisciplinar y multiestamentario, creado por Resolución Rectoral 658 del 2020, con el propósito, entre otras funciones, de formular las diferentes acciones para la prevención, atención, acompañamiento, orientación, seguimiento, sanción y erradicación de las VBG al interior de la Universidad.

#### Ámbito de actuación

El CAGYD podrá actuar directamente o a través de la Comisión de Estudio de Denuncia, para garantizar las medidas de prevención, atención, sanción, reparación y restablecimiento de derechos de las personas victimizadas por Violencias Basadas en Género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, consagrados en este Protocolo.

Cuando la persona denunciada ya no sean parte de la comunidad universitaria, ya sea por haber perdido su calidad de estudiante, profesor(a) administrativo(a), el Comité adoptará las medidas pertinentes de acuerdo al marco legal aplicable.

Frente a la facultad de sancionar, se aclara que esta misma corresponderá a la autoridad competente, según se trate de cada estamento universitario o persona involucrada en el proceso. Por ende, cuando la investigación comprenda a integrantes del estamento estudiantil, estos serán sancionados bajo el régimen disciplinario estudiantil vigente. Por su parte, cuando comprenda a profesores o personal administrativo, estos serán investigados y sancionados bajo el régimen disciplinario del servidor público; en los demás casos, se seguirán los procedimiento o trámites dispuestos por la constitución y la ley.

En todo caso, podrá el CAGYD recomendar o solicitar a la autoridad competente la aplicación de las sanciones alternativas que consagra este protocolo, quienes deberán evaluar la pertinencia y procedencia de su aplicación.



## Funciones

El Comité de Asuntos de Género y Diversidades tiene las siguientes funciones en el marco del presente Protocolo:

**a) Atender y recepcionar** con celeridad toda situación susceptible de denuncia o la denuncia formal, en las materias de VBG y discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa, según el trámite de denuncias interno dispuesto en este Protocolo, y remitir la información a la Comisión de Estudio de Denuncias del CAGYD para lo de su competencia.

**b) Designar integrantes** del Comité para conformar la Comisión de Estudio de Denuncias por VBG y discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa en la Universidad del Tolima.

**c) Coordinar y articular** labores con la Comisión de Estudio de Denuncias para promover el inicio de procesos disciplinarios y de tipo restaurativo, según el caso, ante las autoridades institucionales competentes, o derivar los casos ante las autoridades administrativas o judiciales externas, según sea el caso.

**d) Informar y orientar** a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a consultar respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y su procedimiento respectivo.

**e) Brindar** a través de las instancias respectivas, apoyo en situaciones de crisis o urgencia, de acuerdo a las necesidades de la persona victimizada y las capacidades de la institución.

**f) Orientar** en la recopilación de antecedentes, en caso de que proceda.

**g) Evaluar** admisibilidad y pertinencia de la denuncia activando procedimiento institucional según corresponda.

**h) Ordenar** a las autoridades institucionales competentes, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Estudio de Denuncias, las medidas provisionales de atención o protección inmediatas, o a mediano y largo plazo, según se requiera.

**i) Derivar** para el acompañamiento psicosocial a la Sección Asistencial a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de VBG o discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa, según requerimiento.

**j) Llevar registro** de las denuncias recepcionadas e ingresadas, de las consultas recibidas, denuncias activadas y fichas de las personas que llevan procesos de reparación según lo dispongan las regulaciones internas de la Universidad, las que en ningún caso podrán ser divulgadas.

**k) Llevar registro** de cada una de las actuaciones, en los expedientes correspondientes de conformidad a los instrumentos establecidos para tales efectos.

**l) Hacer seguimiento** a las medidas de atención y protección ordenadas.

**m) Velar por el cumplimiento** y aplicación del Protocolo en todas las instancias universitarias y por todas las personas que integran la comunidad universitaria, propendiendo por el mejoramiento continuo de los procesos de prevención y atención de casos de VBG y discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa.

**n) Informar** a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a su orientación respecto de situaciones que constituyan las materias descritas, frente a la activación del Protocolo institucional para la denuncia y activación de la ruta de atención, tanto institucional como externas.

**o) El CAGYD será responsable** de la capacitación, prevención y divulgación de los aspectos relacionados con las VBG y discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa.

**p) Definir una estrategia** para la divulgación del Protocolo y la ruta de atención, a través de capacitaciones dirigidas a la comunidad universitaria que incluya la normatividad y legislación vigente.

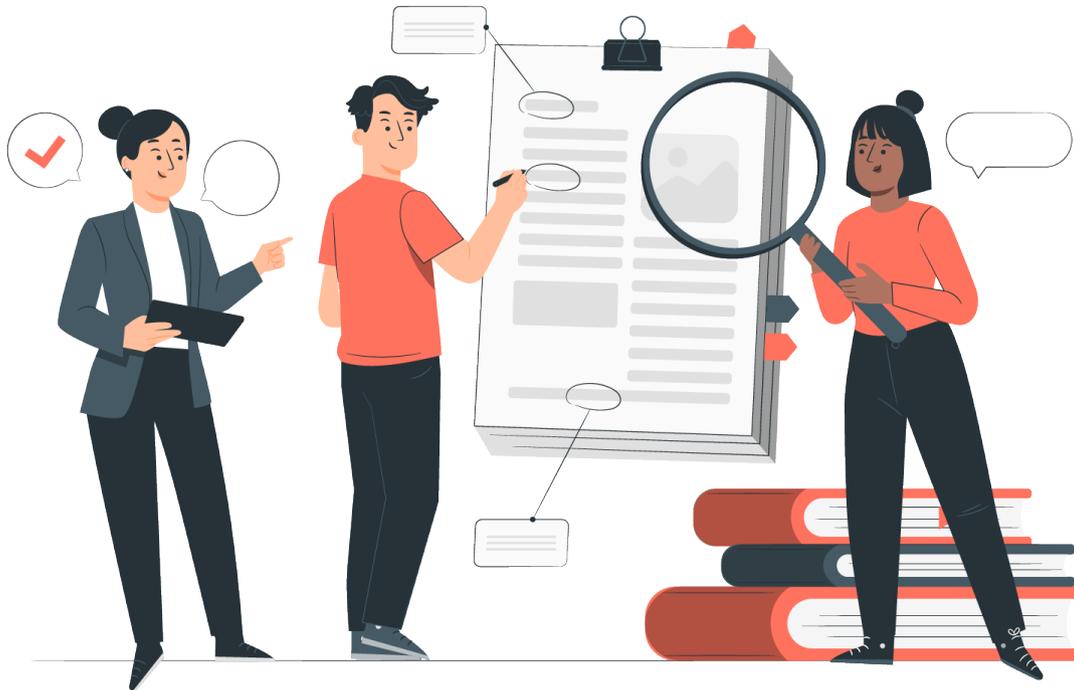
**q) Promover la construcción conjunta** de valores y hábitos que promuevan el buen trato dentro del ámbito universitario y el respeto a la diversidad sexual y de género.

**r) Definir los canales de comunicación**, con el fin de que la comunidad Universitaria exprese sus ideas, sugerencias o preocupaciones sobre las violencias basadas en género y las discriminaciones por orientación sexual o identidades de género diversas.

**s) Establecer una ruta** de seguimiento y evaluación de la implementación del Protocolo y la ruta de atención.

**t) Elaborar y presentar un informe** anual al Rector y/o al Consejo Superior Universitario sobre las actividades de prevención, sanción, reparación y restablecimiento de derechos en los casos de VBG y discriminaciones por orientación sexual o identidades de género diversas.

## CAPÍTULO II COMISIÓN DE ESTUDIO DE DENUNCIAS



### Naturaleza:

Existirá una Comisión de Estudio de Denuncias, que se conformará con dos miembros del CAGYD y un(a) abogado(a), preferiblemente con formación en derechos humanos, para realizar un estudio de las denuncias y quejas recepcionadas por el CAGYD, que puedan implicar hechos constitutivos de violencia basada en género y/o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, bien sea emanados dentro del ámbito estudiantil, profesoral o administrativo. Esta Comisión será permanente y recibirá formación por parte de entes externos para la recepción y atención de denuncias, con el objetivo de no revictimizar.

### Ámbito de actuación:

La Comisión estudiará y analizará las quejas y denuncias asignadas por el CAGYD, garantizando que los casos y las personas involucradas sean atendidas bajo un enfoque de derechos, de género, interseccional, orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, acción sin daño y tolerancia cero a las VBG, propendiendo por el respeto y aplicación de los principios del presente Protocolo, y los derechos de las personas victimizadas, hasta tanto se resuelva de fondo la situación de riesgo o vulneración que motivó la denuncia o queja.

En caso de ser procedente, la Comisión podrá emitir conceptos y propondrá o recomendará a las autoridades institucionales medidas transitorias para salvaguardar la dignidad y protección integral de las personas involucradas en hechos victimizantes.

## Funciones:

La Comisión de Estudio de Denuncias tendrá las siguientes funciones en el marco del presente Protocolo:

**a)** Tendrá como función principal la de atender las denuncias o quejas que le sean remitidas por el CAGYD para adelantar su estudio, con el objetivo de determinar si la vida o integridad física, emocional, o psicológica de la persona denunciante se encuentra en riesgo o amenaza, y conforme a ello proponer a las instancias pertinentes medidas urgentes de protección, conforme al marco legal existente, acogido dentro del Protocolo.

**b)** Una vez analizada la denuncia, la Comisión elaborará un informe pormenorizado donde se establezca si existen o no, elementos constitutivos de violencia basada en género o discriminación por identidad u orientación sexual diversa, y lo remitirá a la autoridad disciplinaria competente para que ésta, conforme a la normativa vigente, dé inicio a la investigación. En el informe también se podrá recomendar a las autoridades, la adopción de medidas y acciones como garantía de los derechos de las partes; así como también, las sanciones alternativas que se estiman convenientes al cierre de la investigación, para la reparación y restablecimiento de los derechos de las personas victimizadas, conforme a lo consagrado en el Capítulo V del protocolo.

**c)** Sin perjuicio del inicio de proceso disciplinario o judicial, la Comisión de Estudio de Denuncias podrá proponer a la persona denunciante la realización de un proceso alternativo (Capítulo III, numeral 5°), y también la adopción de medidas transitorias (Capítulo IV), según lo consagrado en este protocolo. Cualquiera de estas acciones podrá desarrollarse de manera simultánea al proceso disciplinario o judicial que adelanten las autoridades competentes, siempre y cuando sea el deseo de la persona victimizada.

**d)** La Comisión de Estudio de Denuncias actuará siempre bajo el principio de consentimiento informado, brindado la información suficiente a la persona denunciante frente a los distintos trámites y procesos en materia administrativa, disciplinaria y judicial. Así como también, frente a las diferentes clases de atención que puede brindar la Universidad. Lo anterior, sin perjuicio a las actuaciones que deban adelantarse de oficio en virtud de la constitución y la ley, como es el caso de menores de edad, o la obligación de denuncia de los servidores públicos.

**e)** La Comisión hará seguimiento continuo al cumplimiento de las medidas de protección, medidas transitorias y sanciones impuestas por las autoridades competentes para el restablecimiento y reparación de los derechos de las personas victimizadas; y deberá mantener informada a la persona denunciante de todos los trámites que se adelanten con ocasión de la denuncia.

**f)** La Comisión de Estudio de Denuncias deberá resolver todas las consultas elevadas por las unidades académicas o administrativas, frente a los casos concretos de VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa que requieran una atención integral, y siempre que no vulneren el principio de confidencialidad y reserva.

**g)** Las que sean asignadas por el Comité de Asuntos de Género y Diversidad, o autoridad institucional competente.

### Apoyo jurídico de la Comisión de Estudio de Denuncias:

La Comisión contará siempre con un o una profesional en derecho, preferiblemente con formación en derechos humanos, que oriente y dirima los aspectos jurídicos que deberá enfrentar el CAGYD para dar atención y protección integral a las personas involucradas en denuncias por violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa; garantizando la aplicación de los postulados constitucionales del debido proceso, y el respeto por el marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos, especialmente el de las personas victimizadas por VBG.

Existirá inhabilidad para ejercer como miembro de la Comisión, cuandoquiera que, sobre este o esta, recaigan las siguientes circunstancias:



**a)** Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive con alguna de las partes;

**b)** Una relación de amistad, enemistad o jerarquía entre alguno(a) de los(as) involucrados(as) en una denuncia por violencia de género, o discriminación sexual; o,

**c)** Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes nacionales vigentes, especialmente, lo establecido en el Art. 11 de la Ley 1437 de 2011.

Las anteriores circunstancias deberán ser puestas de presente por las personas que componen la Comisión de Estudio de Denuncias, sin perjuicio de que pueda ser recusado(a)<sup>17</sup> por algún miembro de la comunidad universitaria o directamente por la persona victimizada, en este caso dicha solicitud será resuelta de plano por el CAGYD, y si se hallare fundada la causal de recusación o impedimento, procederá su reemplazo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que el/la abogado/a se encuentre inhabilitado/a o medie cualquier otra causa que le impida asumir su función, se designará otra/o profesional según las capacidades institucionales.

Funciones. La abogada o abogado designada/o para conformar la Comisión de Estudios de Denuncias tendrá las siguientes funciones específicas:

- a)** Realizar, conjuntamente con las personas que componen la Comisión de Estudio de Denuncias, entrevista de primer acercamiento con la persona victimizada, a modo de una indagatoria breve, según corresponda.
- b)** Llevar a cabo, conjuntamente con las personas que componen la Comisión de Estudio, la etapa de verificación de los hechos de la denuncia o queja, y calidad de la persona que interpone la queja o denuncia, verificando su vínculo con la Universidad.
- c)** Realizar análisis e interpretación del marco jurídico aplicable, según el caso asignado, velando por la protección y garantía de los derechos de la persona denunciante, para evitar su revictimización.
- d)** Realizar acompañamiento jurídico a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de VBG, y/o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, que no haya activado el Protocolo institucional, según requerimiento.
- e)** Las que correspondan al ejercicio de su profesión, de acuerdo a la reglamentación interna y normativa general.

---

17.- La figura de la recusación está amparada por la Constitución Política Colombiana, primeramente, en su artículo 13 al establecer que el Estado garantizará y establecerá las condiciones para que la igualdad sea efectiva y por ende, no exista ningún tipo de discriminación o desigualdad por parte de cualquier persona y funcionario/a público/a en el ejercicio de sus funciones ya se por raza, sexo, credo, lengua, religión o inclinación política.

## CAPÍTULO III EQUIPO SECCIÓN ASISTENCIAL

### Naturaleza:

Este equipo pertenece a Bienestar Universitario adscrito a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, y se compone por profesionales del área de la salud y trabajo social con competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en procesos constitutivos de Violencia basada en Género, Acoso Sexual y/o Discriminación.

### Ámbito de actuación:

El equipo centrará su accionar en la atención de procedimientos de salud física y psicosocial, para la atención integral de las personas victimizadas por violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, con enfoque de género, de derechos, interseccional, de identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, tolerancia 0 a la VBG, y acción sin daño, dentro del campus universitario y en las distintas sedes de la institución, y atenderá bajo postulados éticos a las personas que integren la comunidad universitaria; o cuando la emergencia lo requiera a personas externas a la institución. Propenderá por brindar una atención presencial, no obstante, podrá accionar de forma remota o virtual, cuando lo amerite la situación.

Este acompañamiento se realizará por profesionales en Medicina, Psicología y Trabajo Social con formación en enfoque de género, con el fin de garantizar a la persona victimizada un espacio de escucha que permita el diálogo y la contención emocional logrando la estabilización de la víctima. En este acompañamiento, se deben visibilizar y orientar las redes de apoyo con el que cuenta la persona victimizada con el objetivo de permitir el acompañamiento y apoyo ante las posibles problemáticas que puedan suscitar ante el hecho de violencia vivido.



## Funciones:

- Brindar atención integral
- Activar ruta de atención a VBG
- Remitir a I.P.S. de ser necesario, a cargo de medicina y psicología
- Reportar al SIVIGILA, a cargo de medicina y psicología
- Realizar seguimiento, a cargo del área psicosocial
- En caso de menores de edad reportar a ICBF
- Emitirán informes a las autoridades institucionales que lo requieran, o siempre que el caso lo amerite
- Activar redes de apoyo de las personas victimizadas y las institucionales, estará a cargo del área psicosocial.
- Reportar ante el CAGYD los casos atendidos que no han sido reportados directamente por este Comité.

## CAPÍTULO IV CONSEJOS DE FACULTADES, CONSEJO DIRECTIVO DEL IDEAD Y DIRECCIONES DE PROGRAMA

### Naturaleza:

Estas autoridades académicas son órganos consagrados en nuestro Estatuto General, y representan la máxima instancia de decisión dentro de las Facultades, Institutos, y Programas académicos de la Universidad.

### Ámbito de actuación:

Los diferentes órganos de decisión de las unidades académicas deberán adelantar los procesos disciplinarios pertinentes de acuerdo con las competencias asignadas por la normativa interna vigente, frente a casos de violencia basada en género y/o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, en donde se halle implicado un, una o una estudiante de la Universidad; de igual manera, deberán brindar las garantías de prevención y protección a las personas victimizadas por VBG, según las orientaciones que proponga el CAGYD o las autoridades competentes, para el caso concreto.



Los Consejos de Facultad, Consejo Directivo de IDEAD, y Direcciones de Programa, conforme al presente Protocolo realizarán las siguientes acciones:

- 1.** Reportar y poner en conocimiento hechos o situaciones de violencia basada en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa contra estudiantes, docentes, administrativos/as de la Universidad, ante el Comité de Asuntos de Género y Diversidades
- 2.** Atender los procedimientos y trámites pertinentes, según las recomendaciones efectuadas por el Comité de Asuntos de Género y Diversidades en materia de atención o protección de derechos de las personas victimizadas por VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, y aplicar, cuando sea necesario, las medidas transitorias tendientes a dar cumplimiento al Protocolo.
- 3.** Dar inicio a las actuaciones disciplinarias, sancionatorias o restaurativas para los casos estudiantiles, según corresponda, de acuerdo a la normativa vigente.
- 4.** Colaborar en el trámite de análisis preliminar que lleve a cabo la Comisión de Estudio de Denuncias del CAGYD, con el fin de que esta pueda adelantar su labor tendiente a emitir concepto frente a un posible caso de violencia de género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa susceptible de ventilarse por la vía disciplinaria, según corresponda.

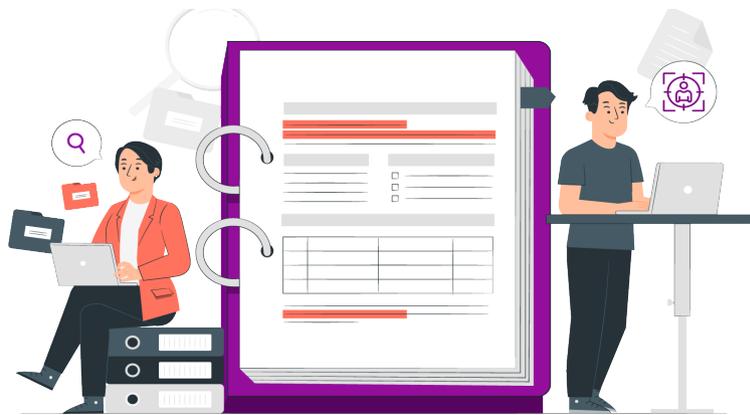
## CAPÍTULO V OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

### Naturaleza:

La oficina de Control Interno Disciplinario, es la dependencia del más alto nivel, que conforme a la Ley 734 de 2002, o la ley que lo modifique o derogue, tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria, y cuya estructura jerárquica permite preservar la garantía de la doble instancia, y está encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelantan contra los(as) servidores(as) públicos(as) de la Universidad del Tolima.

### Ámbito de actuación:

La Oficina de Control Interno Disciplinario en el marco del presente Protocolo tendrá el compromiso de atender los casos remitidos por parte del Comisión de Estudio de Denuncias del CAGYD, o los directamente denunciados por víctimas de VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, en donde se encuentre implicado un servidor o servidora de la Universidad del Tolima, y de acuerdo al mérito iniciará la instrucción que en derecho corresponda de acuerdo a la normativa vigente, velando siempre por garantizar y proteger los derechos de las personas victimizadas por violencia de género o algún tipo de discriminación sexual. La OCID dará aplicación a los lineamientos que existan en materia de violencia de género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, y protección de derechos humanos, impartidos por organismos internacionales y nacionales, para la prevención y protección de los derechos de las personas victimizadas; especialmente, los consignados por la Corte Constitucional Colombiana<sup>18</sup> en materia de violencia sexual.



Realizará las siguientes acciones:

- 1.** Reportar a las entidades externas pertinentes los casos de V.B.G., discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa
- 2.** Reportar las denuncias recibidas al CAGYD, los casos que no han sido reportados directamente por este Comité.
- 3.** Adelantar con celeridad los procesos disciplinarios que correspondan en el marco de su competencia

18.- En Sentencia T-126-2018, la Corte reconoce que los derechos al acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva de las víctimas de violencia sexual, implican reconocer su vulnerabilidad especial y adelantar el proceso judicial acorde con una perspectiva de género y teniendo en cuenta los riesgos a los que han sido sometidas.

## CAPÍTULO VI

### GARANTÍAS PARA LAS PERSONAS VICTIMIZADAS POR VBG, DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA DENTRO DE PROCESOS DISCIPLINARIOS



Cualquiera que sea la naturaleza del proceso disciplinario estudiantil y docente/administrativo, las autoridades competentes (unidades administrativas y/o académicas) y la Oficina de Control Interno Disciplinario, velarán por los derechos y garantías de las personas victimizadas. En este sentido, las personas que adelanten las actuaciones disciplinarias por violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, tendrán en cuenta lo siguiente:

- El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso.
- La persona victimizada por VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, debe ser reconocida como sujeto procesal o víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, con calidad de sujeto procesal, de conformidad con lo indicado por la Ley 734 de 2002, o la norma que la modifique o derogue.
- La autoridad disciplinaria según lo consagrado en la normatividad vigente de la Universidad del Tolima debe proveer a la persona victimizada información clara, precisa y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.
- En la práctica de pruebas y realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la persona victimizada a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con la persona presunta agresora e informarle de ese derecho. Si la presunta persona victimizada expresa su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá. De lo contrario, deberá surtirse la actuación sin la presencia de la persona investigada, garantizando su derecho a participar, controvertir y defenderse, por intermedio de apoderado/a de confianza o defensor/a de oficio.

- La persona victimizada por ningún motivo debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración acerca de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención de acuerdo con la ruta de atención establecida.
- Por ningún motivo se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la persona victimizada o vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial o administrativo (Procuraduría General de la Nación y/o defensoría del pueblo).
- Los datos privados e información sensible de la persona victimizada a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto/a agresor/a, de conformidad con lo indicado por la ley 734 de 2002, o la norma que la modifique o derogue, en protección al derecho de defensa del investigado. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, e información sensible de quien se investiga.
- Dentro del proceso disciplinario llevado a cabo deben valorarse todas las situaciones de riesgos presentes, garantizar y procurar la protección de la persona victimizada, adoptando las medidas transitorias y cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.
- La queja o denuncia presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio. No conducirá a actuación disciplinaria alguna la información o queja que sea manifiestamente temeraria, se refiera a hechos inconcretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes

Cuando se trate de violencia sexual la autoridad velará, entre otros derechos, por:

- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.
- El derecho a que no se imponga una tarifa probatoria a la credibilidad de la víctima.
- El derecho a que se aprecie y valore la versión de la víctima, teniendo en cuenta el modus operandi de estos delitos.
- El derecho a que se les garantice una protección especial durante todo el proceso de investigación y que esta se adelante con la mayor seriedad y diligencia.
- El derecho a que las personas victimizadas sean tratadas con la mayor consideración y respeto por parte de las autoridades.
- El derecho a que las diligencias no conlleven a la revictimización.

- Calidad de sujeto procesal de la víctima de violencia por razones de género en el proceso disciplinario, de acuerdo con la normativa vigente.
- Se deberán tener en cuenta los derechos de las víctimas por violencia sexual de acuerdo a las disposiciones de la Ley 1719 de 2014.

El o la funcionaria pública que en desarrollo de cualquier tipo de actuación jurisdiccional o administrativa incumpla sus obligaciones respecto de la garantía de los derechos de las víctimas de violencia sexual, responderán ante los Tribunales y Juzgados competentes, y ante las autoridades disciplinarias por dichas conductas. El Ministerio Público vigilará el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia sexual de manera prioritaria (Art. 13, Ley 1719/2014, par. 1).

## CAPÍTULO VII DE LAS PARTES



### Denunciante:

Toda persona que integra la comunidad universitaria, independiente de su vínculo estatutario o contractual, podrá denunciar hechos que constituyan violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

Si la persona denunciante no es integrante de la comunidad universitaria, el CAGYD realizará la orientación en las materias que correspondan y emitirán informe a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, para lo de su competencia.

### Denunciado/a:

Podrá tener la calidad de denunciado/a, cualquier integrante de la comunidad universitaria, independiente de su vínculo estatutario o contractual, por hechos que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

Orientación: En tanto exista un proceso de investigación vigente, **la Comisión podrá realizar remisiones a las áreas de acompañamiento según se requiera.**

## TÍTULO II TRÁMITE DE LA DENUNCIA Y MEDIDAS TRANSITORIAS

### CAPÍTULO I REQUISITOS DE LA DENUNCIA

El objetivo del Protocolo es brindar a la persona victimizada atención integral, teniendo especial consideración de sus condiciones particulares, la protección de sus derechos y la no revictimización. Para una adecuada intervención de la institución, se precisará del consentimiento informado de la persona victimizada en caso de ser mayor de edad, en el cual se autoriza la intervención de las diferentes instancias administrativas y de la Comisión de Estudio de Denuncias. Asimismo, deberá autorizar la iniciación de proceso disciplinario o la derivación a otras instancias externas.



De los requisitos: Toda denuncia deberá reunir como mínimo los siguientes requisitos:

- a)** Efectuarse por escrito o de forma oral (presencial o de forma remota). En este último caso el Comité de Asuntos de Género y Diversidades tiene la función de transcribir relato en Formulario de denuncias, disponible para tales efectos.
- b)** Individualización de la persona denunciante, indicando medios de contacto.
- c)** Individualización de la o las personas contra las cuales se dirige la denuncia.
- d)** Relación clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia.
- e)** Indicación de los medios de prueba que posee, si los hubiere.
- f)** Consentimiento informado de la persona victimizada para tratamiento de datos personales, exámenes físicos o psicológicos, seguimiento, reporte a autoridad disciplinaria institucional o autoridad judicial o administrativa externa, y reporte al SIVIGILA.
- g)** Firma de la(s) persona(s) denunciante(s).

**Plazo para denunciar:** La Universidad del Tolima no limita el plazo para instaurar la denuncia a la que hace referencia el presente protocolo; sin embargo, se recomienda a las personas victimizadas y/o testigos denunciar el hecho de violencia basada en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, en el menor tiempo posible.

**Del formulario de denuncia y de consentimiento informado:** Para efectos de facilitar la elaboración de la denuncia, existirá dentro del sistema de gestión de calidad un modelo de formulario de denuncia y de consentimiento informado a disposición de toda la comunidad universitaria. Dichos instrumentos servirán para el tratamiento de datos personales e información sensible con fines exclusivos del trámite de denuncia, y medidas de atención y protección. Cuando se trate de menores de edad el consentimiento lo deberá brindar su acudiente o representante legal.

**Del registro:** El CAGYD asignará un número o código de radicación y será incluido dentro de su base de datos, y la persona denunciante recibirá una constancia de ingreso de la denuncia para seguimiento. La sistematización de este trámite se hará de forma gradual, progresiva, y bajo estrictos estándares de confidencialidad, respetando los derechos de las personas victimizadas y la reserva del sumario.

**De la ratificación de la denuncia:** En caso de denuncias que se entreguen vía correo electrónico o por otro mecanismo virtual, por sobre cerrado y/o anónimas, éstas se deben ratificar y validar por medio de una entrevista que será citada por parte de la Comisión de Estudio de Denuncias, con la cual se busca exclusivamente complementar los requisitos de ingreso de toda denuncia ya mencionados. En el caso de las denuncias anónimas, se hará lo posible por encontrar la fuente de las mismas para poder individualizar a las personas victimizadas y ratificar la denuncia.

**Deber de información:** Toda persona integrante de la comunidad universitaria que por cualquier vía reciba una denuncia por cualquier hecho que constituya VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, la pondrá a disposición del CAGYD, para los fines que sean procedentes en un plazo máximo de dos (2) días. A su vez, toda autoridad que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, deberá reportar dentro del mismo plazo al CAGYD.

**Registro, admisión, inadmisión y rechazo de la denuncia:** El CAGYD registrará la denuncia y remitirá de manera inmediata a la Comisión de Estudios de Denuncias, quien tendrá un plazo de tres (3) días para admitir, inadmitir o rechazar. Cualquier denuncia que no cumpla con los requisitos señalados anteriormente, será inadmitida por dicha Comisión, y se concederá a la persona interesada o denunciante un término de tres (3) días para ajustar su solicitud, so pena de ser rechazada y cerrar el registro de la denuncia.

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona interesada, pueda insistir en la denuncia posteriormente cuando reúna los elementos necesarios para cumplir los requisitos de la misma.

## CAPÍTULO II CLASES DE DENUNCIA



### Denuncia anónima

Es aquella comunicación escrita, telefónica, o realizada a través de correo electrónico o medios virtuales, realizada por una o más personas que no presenta/n identificación ni desea/n ser identificada/s, pudiendo ser una o más personas testigo del hecho o bien la propia persona afectada. Toda denuncia anónima será recepcionada, acogida, escuchada, orientada y contenida, en la cual se recabará información confidencial sobre un hecho que constituya eventual VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

Una vez recepcionada, la Comisión de Estudio de las Denuncias, hará lo que estime adecuado para contactar a la persona o personas afectadas del hecho para realizar las gestiones indagatorias, conocer su voluntad y tomar su consentimiento informado frente a la activación del procedimiento institucional. Por tanto, toda denuncia anónima en lo posible deberá individualizar al menos a la persona afectada y brindará la información básica para su contacto, en caso contrario, la denuncia deberá ser rechazada de plano.

### Denuncia pública

Se considerarán las comunicaciones o denuncias que se hagan por medios virtuales o redes sociales, teniendo en cuenta que este tipo de denuncias satisfacen, según la sentencia Sentencia T-275 de 2021 "de forma intensa la libertad de información y otras finalidades

constitucionalmente importantes”. La Corte Constitucional afirma que “en efecto, la libertad de información faculta a los particulares a publicar denuncias por redes sociales en las que se vincule a un individuo con la comisión de presuntos actos de abuso o acoso sexual en contra de mujeres y menores de edad. Este tipo de denuncias son objeto de protección constitucional reforzada, porque informan y sensibilizan”.

En estos casos la Comisión de Estudios de Denuncia se contactará con la(s) persona(s) afectada(s), para iniciar las indagaciones del caso y acciones de acuerdo al presente Protocolo.

### Denuncia Colectiva

Es aquel mecanismo que permite que varias personas afectadas por una misma situación puedan activar el Protocolo institucional en conjunto, debiendo cumplir con los requisitos formales de denuncia de este Protocolo.

### Denuncia Infundada

Es aquella en la que no existen motivos plausibles para interponerla y especialmente aquellas que puedan perjudicar la honra de cualquier persona, su dignidad o estabilidad laboral. La Comisión podrá remitir la denuncia que resulte temeraria para que las autoridades competentes investiguen la conducta del denunciante, conforme a lo señalado en los estatutos y reglamentos internos de la Universidad del Tolima.

### Desistimiento de la denuncia

Encontrándose en trámite una denuncia en instancias del CAGYD, la persona denunciante tendrá cinco días posteriores a la recepción del registro de denuncia, para desistir. Cuando ello ocurra, la Comisión se comunicará con la persona para que indique las motivaciones y argumentos de su decisión, y se reevaluará la necesidad de reforzar el acompañamiento o adoptar otro tipo de medidas en su beneficio. En virtud de lo indicado, el CAGYD evaluará el interés institucional para continuar o no con el procedimiento. De lo acordado se levantará acta.

Tratándose de un procedimiento disciplinario bajo el régimen del servicio público, se continuará el proceso, aun cuando exista desistimiento.

## CAPÍTULO III DEL ESTUDIO Y PROCESO DE LA DENUNCIA



### 1. Etapa preliminar

Una vez asignada una denuncia a la Comisión de Estudio de Denuncias por parte del CAGYD, esta realizará una caracterización de la persona victimizada y de los hechos para determinar las medidas de atención y protección que requieran priorización, y emitirá el resultado al CAGYD para que éste mediante comunicación escrita proponga las medidas pertinentes a la autoridad competente, dentro de los dos (2) días siguientes a la asignación. Por su parte, la dependencia correspondiente deberá adoptar estas medidas de manera urgente a más tardar al día siguiente a su comunicación, en caso de imposibilidad deberá informarlo al CAGYD para tomar otro tipo de medidas.

### 2. Etapa de análisis

La Comisión de Estudio de Denuncia analizará los hechos, recopilará todos los antecedentes y realizará las diligencias necesarias para establecer la veracidad de los hechos, entre ellas, podrá solicitar la ampliación de la denuncia de la persona victimizada, con el fin de determinar el potencial riesgo de su integridad y vida; y si es del caso, solicitará información complementaria, propendiendo siempre por dar aplicación a los principios de este Protocolo, los enfoques, y la garantía de los derechos de las personas involucradas. La Comisión contará con un término de ocho días hábiles para desarrollar esta etapa.

### 3. Decisión de la Comisión de Estudio de Denuncias

Una vez recibida la denuncia y recaudado los elementos pertinentes para la verificación de los hechos, la Comisión deberá emitir un informe fundado donde se establezca la existencia o no, elementos constitutivos de violencia basada en género o discriminación por identidad u orientación sexual diversa, y lo remitirá a la autoridad disciplinaria competente, para que ésta, conforme a la normativa vigente, dé inicio a la investigación pertinente (sin perjuicio de la remisión a las autoridades penales o administrativas, que se estimen necesarias). En el informe también podrá recomendar a la autoridad, la adopción de medidas y acciones como garantía de los derechos de las partes. Así como también, sugerirá las sanciones

alternativas que se estimen convenientes para la reparación y restablecimiento de los derechos de las personas victimizadas, una vez se dé el cierre de la investigación, de acuerdo con lo consagrado en el Capítulo V de este protocolo. Esta situación será informada y debidamente consensuada con las personas victimizadas, salvo las excepciones de ley y delitos no querellables<sup>19</sup>. Para lo anterior la Comisión contará con un plazo máximo de 10 días hábiles, una vez admitida la denuncia.

#### 4. Remisión a entes externos.

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizar la coherencia del Protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la Universidad del Tolima, las personas victimizadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

En caso que la denuncia sea por **violencia sexual**, se procederá de la siguiente manera:

##### **Sector Salud:**

La Sección Asistencial brindará atención por parte del servicio a donde se presente la persona victimizada (medicina, psicología o trabajo social), evaluada y atendida en primera instancia la situación se remite al servicio de urgencias para la atención integral en salud, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido para que la persona victimizada reciba el protocolo de atención en salud para prevención de embarazos o infecciones de transmisión sexual y valoración especializada en salud mental de manera oportuna.

##### **Sector Justicia y protección:**

se guiará a la persona victimizada en la interposición de la denuncia penal en el CAIVAS<sup>20</sup>, lugar donde deben proporcionarle un servicio oportuno y eficiente en el caso de delitos contra la libertad, integridad, formación sexual y trata de personas, en un marco de respeto por la dignidad humana. El CAIVAS es el responsable de garantizar las medidas preventivas de protección y sanción, con modelos de gestión interinstitucional e interdisciplinario encaminados a reestablecer de manera inmediata todos los derechos vulnerados a la persona victimizada y evitar que este tipo de conductas se repitan.

En caso que la denuncia sea por violencia física, se procederá de la siguiente manera:

##### **Sector Salud:**

La Sección Asistencial brindará atención por parte del servicio a donde se presente la persona victimizada (medicina, psicología o trabajo social), se realiza manejo interdisciplinario y de ser necesario se realizará remisión al servicio de urgencias de la I.P.S para la atención en salud integral.

##### **Sector Justicia y protección:**

la denuncia penal podrá interponerse ante la URI<sup>21</sup>, donde se brinda servicio permanente las 24 horas del día, estas Unidades están conformadas por fiscales con funciones de dirección

19.-Son los delitos que deben ser puestos en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, por parte de la víctima a fin de iniciar la acción penal en contra del victimario, no sin antes agotar la conciliación pre procesal, como requisito obligatorio de procedibilidad. Art. 522, Ley 906 de 2004.

20.-Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual

21.-Unidad de Reacción Inmediata

y coordinación de sus equipos de trabajo, un grupo de investigadores y técnicos adscritos al Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía, la SIJIN, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

De igual forma, podrá recomendarse la remisión a la Comisaria de Familia más cercana a la casa de la víctima o al lugar donde ocurrieron los hechos. Estas dependencias tratan los temas relacionados con violencia intrafamiliar, como: maltrato infantil, delitos sexuales, violencia de pareja, conciliación de alimentos, visitas, custodia, fijación de alimentos, entre otros.

### **Reportes Obligatorios:**

Si la persona victimizada es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento a CAIVAS y SIVIGILA<sup>22</sup> en caso de Violencia sexual o al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en caso de violencias física o psicológica. Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Universidad deberá informar a las autoridades competentes.

### **Sector socio - comunitario:**

El CAGYD como parte del proceso de fortalecimiento de redes externas de apoyo, informará a la persona que considere haber sido víctima de violencia basada en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, sobre la opción de acompañamiento por parte de organizaciones sociales, comunitarias o no gubernamentales que trabajan por los derechos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales diversas, así como colectivos estudiantiles de género y diversidades en la Universidad y fuera de ella, o a instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido situaciones de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

## **5. Proceso alternativo**

La Comisión de Estudio de Denuncia podrá recomendar al CAGYD iniciar un proceso alternativo a la vía disciplinaria o judicial, que incluso puede desarrollarse simultáneamente a las vías institucionales, con anuencia de la persona denunciante; que incluya mecanismos o prácticas de la justicia restaurativa para la reconciliación, bajo postulados pedagógicos y simbólicos, que permitan a la parte denunciante subsanar y superar los hechos objeto de la denuncia, recuperar su situación emocional, física y social, a través de medidas de satisfacción<sup>23</sup> y garantías de no repetición, como apuesta por la prevención de las conductas que dieron lugar a la denuncia y a las violencias de género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa en la Universidad. Lo anterior, con apego a los postulados legales nacionales e internacionales, en el marco del régimen de autonomía universitaria de que goza la Universidad del Tolima y siempre que no se desvirtúe la naturaleza misional de la misma.

22.-Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública

23.-La satisfacción abarcará acciones que no tienen una naturaleza pecuniaria y tienden a compensar el detrimento de bienes no patrimoniales, entre ellos, de manera fundamental, el derecho a la justicia y el derecho a la verdad. Las medidas de satisfacción buscan, asimismo, la recuperación de la memoria de las personas victimizadas, el reconocimiento de su dignidad, la recuperación o reafirmación de su condición de sujetos de derechos humanos y el consuelo de sus familiares, y contemplan, de manera especial, las medidas simbólicas de reparación (Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación. Recomendación de criterios de reparación y de proporcionalidad restaurativa. Bogotá, 2007).

Asimismo, se podrán proponer y sugerir otras medidas alternativas a las unidades académicas o administrativas correspondientes, tendientes a cautelar el debido respeto a los principios consagrados en el presente Protocolo.

**PARÁGRAFO: La aplicación de éste proceso alternativo se restringe al contexto universitario y será inoponible en otros ámbitos como el administrativo sancionador disciplinario y el judicial.**

## 6. Del curso de la denuncia.

Una vez que la Comisión de Estudio de Denuncia ha remitido el informe con los antecedentes a la autoridad que corresponda (Consejo de Facultad, OCID, entes externos), ésta, con fundamento en el mérito de los mismos, ponderará la necesidad de instrucción de un proceso disciplinario ya sea estudiantil o administrativo, según corresponda.

## 7. Seguimiento.

La Comisión de Estudio de Denuncia deberá hacer seguimiento y acompañamiento a la persona victimizada ante entes externos como Fiscalía, Defensoría del Pueblo, E.A.P.B, Personería, Comisarías, entre otras, en el marco del proceso disciplinario garantizando los derechos de las personas involucradas.

De igual forma, todo caso de VBG, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida en este Protocolo, será objeto de seguimiento por parte del CAGYD, o quien haga sus veces, después de la activación de la ruta de atención, con el fin de verificar la gestión surtida, la restitución de los derechos y la situación actual de la persona victimizada. El seguimiento se realizará transcurridos seis (6) meses de la radicación de la denuncia y emisión de decisión final dentro del proceso disciplinario, si se produjo, y deberá:

- Corroborar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de VBG, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa que se establecieron en la primera atención.
- Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores
- Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente

## 8. Cierre del caso.

A todos los casos se le debe dar un adecuado cierre, realizando una caracterización y evaluación de este, del manejo dado y de los resultados obtenidos. El CAGYD cerrará los casos en los siguientes eventos:

-Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.

-Cuando la persona victimizada tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.

Todas las actas con las actuaciones y decisiones del CAGYD deberán documentarse y cada caso deberá archivararse bajo los lineamientos normativos aplicables.

## 9. De la celeridad.

En este proceso, la Comisión de Estudio de Denuncias actuará con la diligencia que toda situación de VBG y/o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa demandan, por lo que evitará la realización de actuaciones innecesarias, propiciando siempre la fluidez en los trámites a su cargo.

## CAPÍTULO IV MEDIDAS TRANSITORIAS



Las medidas transitorias están diseñadas para restablecer, restaurar o preservar la continuidad y el acceso a los programas y actividades formativas y laborales de la Universidad; prevenir que otras personas pueden ser victimizadas por hechos de violencia basada en género o discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual diversa y proteger la seguridad a todas las partes y el entorno educativo y laboral de la Universidad, sin que su naturaleza pueda considerarse punitiva o como una carga desproporcionada para alguna de las partes.

## Garantía de los derechos.

Al momento de recibir la denuncia, con el objeto de garantizar los derechos de la persona afectada y con su consentimiento, podrá el CAGYD, previa a la tramitación del expediente, proponer a la autoridad respectiva, la adopción de medidas transitorias. Igualmente, la Comisión de Estudio de Denuncias, podrá proponer estas medidas a las autoridades competentes, durante la tramitación del proceso disciplinario cuando existan

elementos que hagan urgente e inmediata su aplicación.

Las medidas transitorias podrán ser de orden académico, laboral, administrativo y/o psicosocial, entre ellas se encuentran:

- Requerir facilidades o flexibilidad académica y/o laboral para la persona denunciante.
- Cambio de sección, de la persona denunciante o denunciada, velando porque la situación de la persona victimizada no se haga más gravosa o se genere una revictimización.
- Realizar derivaciones asistidas a otros organismos según se requiera.
- Facilitar el acceso a servicios médicos y de asesoramiento, con permisos académicos o laborales de ser necesario.
- Orientación para obtener un examen forense en caso de agresión sexual.
- Asistencia para organizar la reprogramación de exámenes y asignaciones y extensiones de fechas límite.
- Brindar soporte académico para evitar la deserción.
- Asistencia para solicitar adaptaciones académicas a largo plazo, a través de los servicios de apoyo de bienestar universitario para personas con diversidad funcional si la persona califica como persona con una discapacidad.
- Cambio en el horario de clases, incluida la posibilidad de transferir secciones del curso o retirarse de un curso.
- Permitir que la persona victimizada o la persona presuntamente agresora abandone una clase o una actividad académica en la que ambas partes están inscritas sin penalización.
- Cambios en el horario de trabajo universitario de la persona victimizada o de la presunta persona agresora, o en las asignaciones de trabajo y/o liderazgo.
- Orden mutua de no contacto, para restringir el acercamiento y las comunicaciones entre las personas involucradas.
- En caso de ser personal docente, administrativo o contratistas derivación a talento humano para ayudar a obtener una orden de protección
- Limitar el acceso de una persona a determinadas instalaciones o actividades universitarias.
- Cualquier otra medida correctiva, según corresponda, que no sea disciplinaria, ni punitiva y no cargue de manera irrazonable el acceso de ninguna de las partes a los programas y actividades educativos de la Universidad.

- Otras medidas idóneas que resguarden la dignidad y los derechos tanto de las personas denunciadas y sus testigos.

Al recibir una denuncia de violencia basada en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, la Comisión de Estudio de Denuncias se contactará con la persona victimizada para:

- Revisar y explicar a la persona victimizada las medidas transitorias y sanciones alternativas que contempla este Protocolo, según el caso. Se considerará y respetará los deseos de la persona victimizada con respecto a la implementación de dichas medidas.
- La persona victimizada puede sugerir otra medida según sus necesidades para garantizar su protección y seguridad, preservando su integridad física y mental.

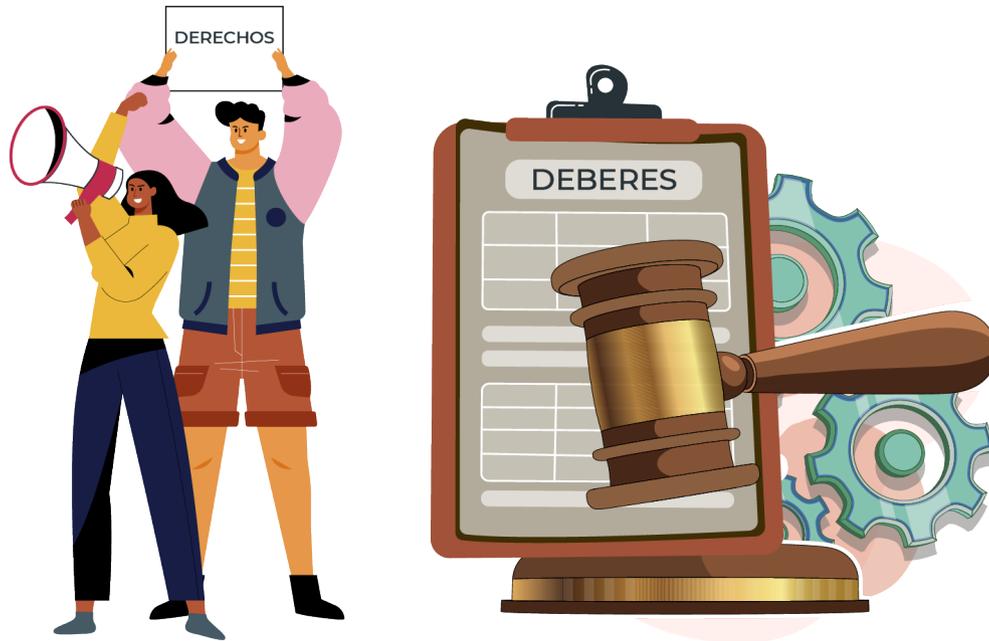
**PARÁGRAFO 1:** La persona presuntamente agresora también dispone de medidas de apoyo apropiadas. La Universidad proporcionará medidas de apoyo razonables a terceros según corresponda y esté disponible, teniendo en cuenta el papel del tercero y la naturaleza de cualquier relación contractual con la Universidad.

**PARÁGRAFO 2:** Para determinar las medidas transitorias apropiadas que se implementarán, la Comisión de Estudio de Denuncia realizará una evaluación individualizada basada en los hechos y circunstancias únicos de cada situación. Esta evaluación considerará una serie de factores, incluidas las necesidades de la persona que busca medidas transitorias; la gravedad de la conducta; cualquier impacto continuo sobre las partes; si la persona victimizada y la presunta persona agresora comparten el mismo curso(s) académico(s) o lugar(es) de trabajo; y si los procedimientos judiciales se han utilizado para proteger a las partes (por ejemplo, órdenes de protección). La Universidad trabajará diligentemente para implementar las órdenes de protección emitidas judicialmente y decisiones judiciales similares, en el marco de su competencia legal.

El CAGYD es responsable de asegurar la implementación de las medidas transitorias y coordinar la respuesta con las dependencias académicas y administrativas competentes, por otra parte, tiene la discreción de proponer o modificar cualquier medida transitoria basándose en la información disponible.

La Universidad mantendrá la privacidad de las medidas transitorias provistas bajo este Protocolo en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de respuesta para proporcionar las mismas. El incumplimiento o violación de una medida será puesto en conocimiento de las autoridades competentes para que investiguen posibles faltas disciplinarias de quienes debían aplicar las medidas transitorias.

## CAPÍTULO V DEBERES Y SANCIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



### Deberes:

Son deberes de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, los derechos humanos de las mujeres, los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas y grupos minoritarios históricamente discriminados; su desconocimiento acarreará las medidas que estime conveniente la autoridad competente en materia disciplinaria. Así también, el CAGYD podrá adoptar las acciones necesarias para la protección, restablecimiento y reparación de las personas victimizadas, cuandoquiera que se desconozcan los siguientes deberes:

1. Prevenir cualquier acto que amenace o vulnere los derechos de las mujeres y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas señalados en este Protocolo.
2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres o personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres o personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
4. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra, o en contra de personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.

5. Participar en los espacios democráticos de discusión, diseño, formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de interés para la eliminación de VBG y la discriminación de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
6. Promover la participación y el respeto de las mujeres y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, en las decisiones relacionadas con el entorno académico y profesional.
7. Respetar y promover el ejercicio de la autonomía de las mujeres y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas
8. Respetar y promover el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
9. Respetar las manifestaciones culturales, religiosas, políticas y sexuales de las mujeres y de las personas con identidad de género y orientación sexual diversa.
10. Proporcionarle a las mujeres y a las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas en situación de discapacidad un trato digno e igualitario y generar condiciones de equidad, de oportunidades y autonomía para que puedan ejercer sus derechos.
11. Habilitar espacios adecuados y garantizarles la participación a las mujeres y las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas en los asuntos relacionados con su entorno educativo, cultural y social.
12. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, y eliminar la violencia y discriminación en su contra en el entorno de la Universidad.
13. La persona que se encuentre vinculada en una investigación por VBG o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, deberá abstenerse en hacer comentarios al respecto en espacios internos y externos a la institución.

### **Sanciones de general aplicación.**

De hallar responsable a la persona investigada se aplicarán las sanciones que se contemplan de conformidad al procedimiento disciplinario instruido y a la calidad de la persona denunciada, según se trate del Reglamento Estudiantil y/o Código Disciplinario Único, o las normas que los modifiquen o reemplacen.

### **Sanciones alternativas:**

Las sanciones alternativas tienen que ver con medidas de restauración, que a su vez son una forma de reparación simbólica mediante cualquier acción que reconozca el sufrimiento causado a la persona victimizada. Asimismo, este tipo de sanción busca el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, cuando son acciones o medidas encaminadas, cuando sea posible, a retrotraer la situación de la persona victimizada al momento en el que se encontraba antes de la violencia o discriminación ocasionada.

Las características de las sanciones alternativas son: i) ser de mutuo acuerdo entre las partes, ii) el acuerdo no implica renunciar a las acciones disciplinarias a las que haya lugar, iii) no aplica en todos los casos ya que depende de la gravedad del daño ocasionado o el delito cometido, iv) para la aplicación de este tipo de sanciones, la manifestación de voluntad de la persona victimizada se torna fundamental, por lo que siempre deberá consultarse su deseo de adelantar un proceso restaurativo. Igualmente, será consultada la disposición de la persona victimaria o investigada a participar en éste.

Las siguientes son algunas sanciones alternativas que se pueden implementar:

- Programas formativos, talleres o cualquier otro tipo de espacios pedagógicos.
- Ofrecimiento y aceptación de disculpas públicas formales, lamentando la acción y los perjuicios ocasionados.
- Compromiso de no reincidencia y mantenimiento de una actitud de respeto futura.
- Establecer pautas de conducta y comunicación futura.
- Compromiso de asistir a terapia.
- Compromiso de no contacto.
- Compromiso de no reincidencia y actitud de respeto futura.

**PARÁGRAFO:** la Comisión de Estudios de Denuncia, según el caso, establecerá si hay lugar a aplicar o no una sanción alternativa; teniendo en cuenta además que este tipo de sanciones se corresponden con la sanción social "que consagra la Ley 1257 de 2008 [que] no implica una sanción penal sino por el contrario un mecanismo de control social para sensibilizar y prevenir conductas de violencia contra la mujer. Igualmente, se resalta la importancia de la sentencia C-776 de 2010 en la que se realiza un análisis de la violencia contra la mujer como fenómeno socio-jurídico y la protección de la mujer en el Derecho internacional y nacional".<sup>24</sup> La aplicación de dichas sanciones serán inoponible en otros ámbitos como los administrativos sancionatorios disciplinarios y los penales.

---

24. Corte Constitucional, Sentencia C-355 de 2013.

# LIBRO

# 3

Medidas de sensibilización, prevención y atención para las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminadas por razones de identidad de género y orientación sexual diversa.



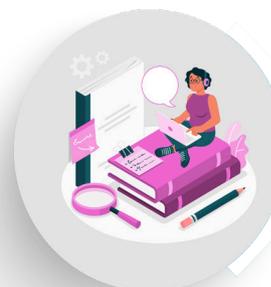
## LIBRO III

# MEDIDAS DE ATENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN PARA LAS PERSONAS VICTIMIZADAS POR VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINADAS POR RAZONES DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA

Los lineamientos que establece el presente Protocolo en materia de atención, prevención, restablecimiento y reparación de derechos de las personas victimizadas por violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, deberán ser acogidos por toda la comunidad universitaria, sin perjuicio de las reglamentaciones que expida la Universidad, frente a cada eje estratégico para su complementación, adición o modificación.

## TÍTULO I MEDIDAS DE ATENCIÓN

La atención de las personas victimizadas por VBG o actos de discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual diversa podrá comprender, estabilización de su salud física y psicológica, apoyo psicosocial, orientación jurídico legal, y acompañamiento académico o laboral, dependiendo del caso.



### Atención en primera instancia:

las personas victimizadas que se dirijan a la Sección Asistencial en primera instancia y que manifiesten su decisión de no iniciar un proceso de denuncia formal, recibirán las orientaciones pertinentes y el apoyo de la unidad respectiva (medicina, psicología, trabajo social). No todos los casos derivarán necesariamente en un proceso de denuncia formal, sino que pueden tener una mediación de psicología o trabajo social para otro tipo de atención, según solicitud de la persona victimizada. En todo caso, estas situaciones deberán ser informadas al CAGYD para efectos de registro estadístico, conservando la confidencialidad y reserva.

### **Atención en salud física:**

Comprende una revisión física dependiendo del tipo de violencia que presente la persona victimizada a excepción de la violencia sexual la cual se remite al servicio de urgencias de la I.P.S., prestación de primeros auxilios, y tratamiento médico necesario, atendiendo a la particularidad del caso; incluye consejería y educación sobre sus derechos sexuales y reproductivos.

### **Apoyo psicosocial:**

Se brindarán los primeros auxilios psicológicos a la persona victimizada a través de la atención psicológica o consulta social, que así lo requiera por su estado de vulnerabilidad, se brinda psicoeducación, se realiza acompañamiento ante los diferentes entes externos (I.P.S., Fiscalía, Comisarías, Defensoría, entre otros), se activarán las redes de apoyo, se realiza seguimiento y en caso de que se requiera refugio y manutención transitoria, se proporcionará ayuda según reglamentación interna vigente.

### **Orientación y acompañamiento jurídico y legal:**

Explicación de proceso disciplinar y judicial, ante las instancias correspondientes, tanto a nivel interno como externo. Las garantías de sus derechos constitucionales y legales, y las consecuencias jurídicas que se deriven de los procesos judiciales o administrativos. Asesoramiento en la denuncia penal o queja disciplinaria ante la autoridad competente.

### **Acompañamiento académico:**

Cuando la persona victimizada sea estudiante recibirá por parte de la unidad académica respectiva todo el apoyo y orientación necesaria para que su situación académica no se vea agravada con ocasión de los hechos de violencia o discriminación, que pudiere generar bajo rendimiento académico, deserción o abandono del claustro, sufriendo así revictimización, para ello las dependencias respectivas adoptarán las medidas transitorias y harán seguimiento al caso concreto. La Vicerrectoría Académica debe estar presta a apoyar este proceso en el caso que la unidad académica lo solicite, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona victimizadas o confidencialidad del caso.

### **Acompañamiento laboral:**

Cuando la persona victimizada sea profesor/a, administrativa/o o contratista, la unidad académica y/o administrativa correspondiente, con el apoyo del CAGYD brindará el soporte y orientación necesaria para que su situación profesional y laboral no se vea agravada con ocasión de los hechos de violencia o discriminación, evitando la revictimización. Para ello, las dependencias respectivas adoptarán las medidas transitorias de protección y orientación idóneas al caso concreto.

Toda la atención que se dé a las personas victimizadas debe ser integral, siempre con un trato digno, respetuoso y empático, respetando la diversidad de las personas y cualquier condición especial de vulnerabilidad. Igualmente, se debe respetar la autonomía de las personas, procurar por reestablecer sus derechos y su seguridad facilitando el acceso a todos los recursos de apoyo, orientación y acompañamiento disponibles.

## ¿Cuáles son las instancias responsables de la atención?

El procedimiento de atención estará bajo la dirección y liderazgo de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, y en ejecución de acciones con el apoyo que se requiera de todas las dependencias académicas y administrativas de la Universidad. Asimismo, el Comité de Asuntos de Género y Diversidades velará por la aplicación del Protocolo en todos sus ámbitos de aplicación.

## TÍTULO II SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS VBG Y LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA

### CAPÍTULO I MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN<sup>25</sup>

Las medidas de prevención para casos de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa constituyen un conjunto de acciones dirigidas a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento inequitativos y violentos en lo cotidiano (en el aula de clases, laboratorios, corredores, cafeterías, redes sociales y en diversos espacios de encuentro, entre otros) que perpetúan las desigualdades y estereotipos de género, de raza, de etnia, entre otros; así como el conocimiento sobre sus manifestaciones y las maneras de actuar frente a estas violencias y discriminaciones. A su vez, dichas acciones propenden por el desarrollo de otro tipo de actitudes que promuevan en la comunidad universitaria una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación de grupos históricamente discriminados.



25.- Este capítulo retoma las orientaciones de la CEPEM, Ibid.

Los procesos de prevención de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, deben contemplar: i) reconocer las tipologías de violencias, sus características y alcances, ii) cualificar profesionales a través de procesos que incluyan el enfoque de género, iii) promover el reconocimiento de las formas de acceso a la justicia y los mecanismos de denuncia, iv) reconocer los alcances institucionales y las formas de hacer sinergias, v) reconocer los derechos de las personas victimizadas y la oferta institucional para garantizar una vida libre de violencias y discriminaciones.

Como Institución de Educación Superior, la Universidad del Tolima tiene deberes y responsabilidades en relación a la prevención de las VBG y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa. Dentro de sus competencias está, además de generar estrategias, incluir mecanismos que posibiliten el acceso a la educación superior de las personas víctimas de la violencia basada en género y la discriminación sexual generada tanto en el ámbito privado como en el público, así como investigar sobre los asuntos relacionados con el sistema sexo/género y la violencia.

La Universidad debe garantizar acciones de prevención de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa; orientadas a la reducción de la vulnerabilidad y la protección de los derechos, en los siguientes niveles:

### **Prevención temprana**

- Proyectos pedagógicos para el desarrollo de competencias para el ejercicio de los derechos humanos, los derechos sexuales, los derechos reproductivos, la convivencia pacífica, la participación democrática, el reconocimiento y valoración de la diferencia.
- Desarrollar estrategias de comunicación, formación e información para la prevención de la VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
- Revisar y actualizar la normatividad institucional (políticas, estatutos, acuerdos, etc.) de manera que aporten a la equidad de género y la prevención de situaciones de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
- Formar a las y los docentes, para la comprensión de las VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, sus manifestaciones y herramientas para la detección, que les permita actuar de forma que los, las, les estudiantes sientan protegido su derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones.
- Promover procesos formativos relacionados con la perspectiva de género, VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, dirigidos a toda la comunidad universitaria.
- Desarrollar estrategias de inclusión educativa y laboral con enfoque de género y diversidad.

- Inclusión de criterios y orientaciones para el desarrollo de proyectos pedagógicos y revisión curricular, que incidan en la formación de los, las, les estudiantes para la transformación de concepciones y prácticas que pueden legitimar o permitir la VBG y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
- Generar ambientes educativos y laborales libres de violencia y discriminación, espacios seguros para que las personas que integran la comunidad universitaria se puedan expresar con libertad sin temor a ser discriminadas.
- Identificación y mejora logística y estructural de zonas inseguras en el campus.
- Articulación interinstitucional para la prevención, atención, y el empoderamiento legal de las personas victimizadas.
- Prevenir las violencias basadas en género y la discriminación sexual, fuera de la Universidad como parte del ejercicio cotidiano de todas las personas que integran la comunidad de la Universidad del Tolima, en todos sus espacios y campos de acción e incidencia.

### Prevención urgente

- Cuando se presenten los casos activar el Protocolo y la Ruta de atención, y realizar acciones que involucren la sensibilización de la comunidad universitaria.
- Hacer el respectivo seguimiento a los casos.
- Informar a las personas victimizadas sobre sus derechos y la ruta para su restablecimiento, garantizando la no revictimización.
- Tener con un directorio institucional expedito para realizar remisiones, así como contar con las principales líneas de atención para reportar casos o hacer denuncias; todo ello para garantizar que la persona victimizada sea atendida de manera inmediata.

**PARÁGRAFO 1:** Las acciones de prevención también incluyen las garantías de no repetición activando la ruta de atención interna y externa, para prevenir que los hechos no queden en la impunidad y garantizar que no se sigan presentando; de ser necesario se debe dar acceso y permanencia preferencial a las personas victimizadas.

La Universidad debe aportar en las medidas para el acceso al restablecimiento de los derechos de las personas victimizadas a través del acompañamiento a ese proceso; por medio del CAGYD, debe llevar el registro de todos los casos de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual, con el fin de analizar las circunstancias, manifestaciones, prevalencia y personas afectadas, entre otros datos que permitan orientar las acciones de prevención.

**PARÁGRAFO 2:** Como medida de prevención, en el caso de la vinculación del personal administrativo y contratista de la Universidad del Tolima que ejerza actividades y/o presten servicios bajo la dependencia de terceros, se agregará una cláusula a los contratos, que se cita así: “Mediante la suscripción del presente contrato el empleado/a, contratista o docente de cátedra se compromete a: propiciar relaciones respetuosas de las diferencias, prevenir y atender cualquier tipo de violencia basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa que ocurra bajo el marco de las actividades administrativas y misionales de la Universidad, teniendo en cuenta lo estipulado en el Protocolo de atención de Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima.”<sup>26</sup>

**PARÁGRAFO 3:** Las medidas de prevención se deben complementar con acciones de análisis del riesgo, para identificar factores sobre los que se deba intervenir. Para ello, es importante promover la investigación y análisis de la realidad universitaria con diagnósticos de género actualizados, que permitan reconocer cómo las VBG y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, afectan de manera diferenciada los derechos de mujeres, hombres, personas no binarias e integrantes de la comunidad LGBTQ+. Estos diagnósticos además detectan en el ámbito universitario la existencia de desigualdades, inequidades, brechas, discriminaciones y barreras que pueden aumentar el riesgo de VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

## CAPÍTULO II MEDIDAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN

El presente Protocolo acoge las siguientes medidas de sensibilización frente a las VBG y la no discriminación de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas dentro y fuera de la Universidad del Tolima, con el fin de que ciudadanas y ciudadanos asuman su condición de sujetas y sujetos de derechos, y que rechacen todo tipo de violencia o discriminación, teniendo conocimiento pleno de estas conductas lesivas.



26.- Resolución 248 de 2020 “Por la cual se establece el Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Surcolombiana”.

- Consolidar una estrategia de sensibilización permanente dirigida a toda la comunidad universitaria, según sus necesidades, encaminada a la promoción de una cultura libre de discriminación y prejuicios, respetuosa de la diversidad, que fomente la equidad y la desnaturalización de las VBG, que incluya a las comunidades y personas históricamente discriminadas.
- Estrategia de comunicación continua con enfoque de género, de derechos, interseccional y de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas y cero tolerancias a las VBG, cuyo objetivo es sensibilizar y promover la no violencia y la no discriminación; que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad universitaria y que puedan significar la ocurrencia de VBG y discriminaciones.
- Conmemorar los hechos históricos con trascendencia para los derechos humanos de las mujeres y las poblaciones diferenciadas; entre otros eventos institucionales para sensibilizar sobre las VBG y fomentar la no discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
- Formación y capacitación al personal responsable de la atención, incluido el personal de seguridad, frente a su accionar para prevenir y fomentar una cultura de cero tolerancias a VBG, apropiando el enfoque de género y la perspectiva interseccional.
- Campaña permanente de socialización e información sobre la Ruta de Atención y la apropiación de este Protocolo.
- Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista y antidiscriminatoria, y el uso del lenguaje incluyente y no sexista en toda la Universidad.

### TÍTULO III DISPOSICIONES FINALES

#### **Revisión, seguimiento y actualización del Protocolo y sus formatos:**

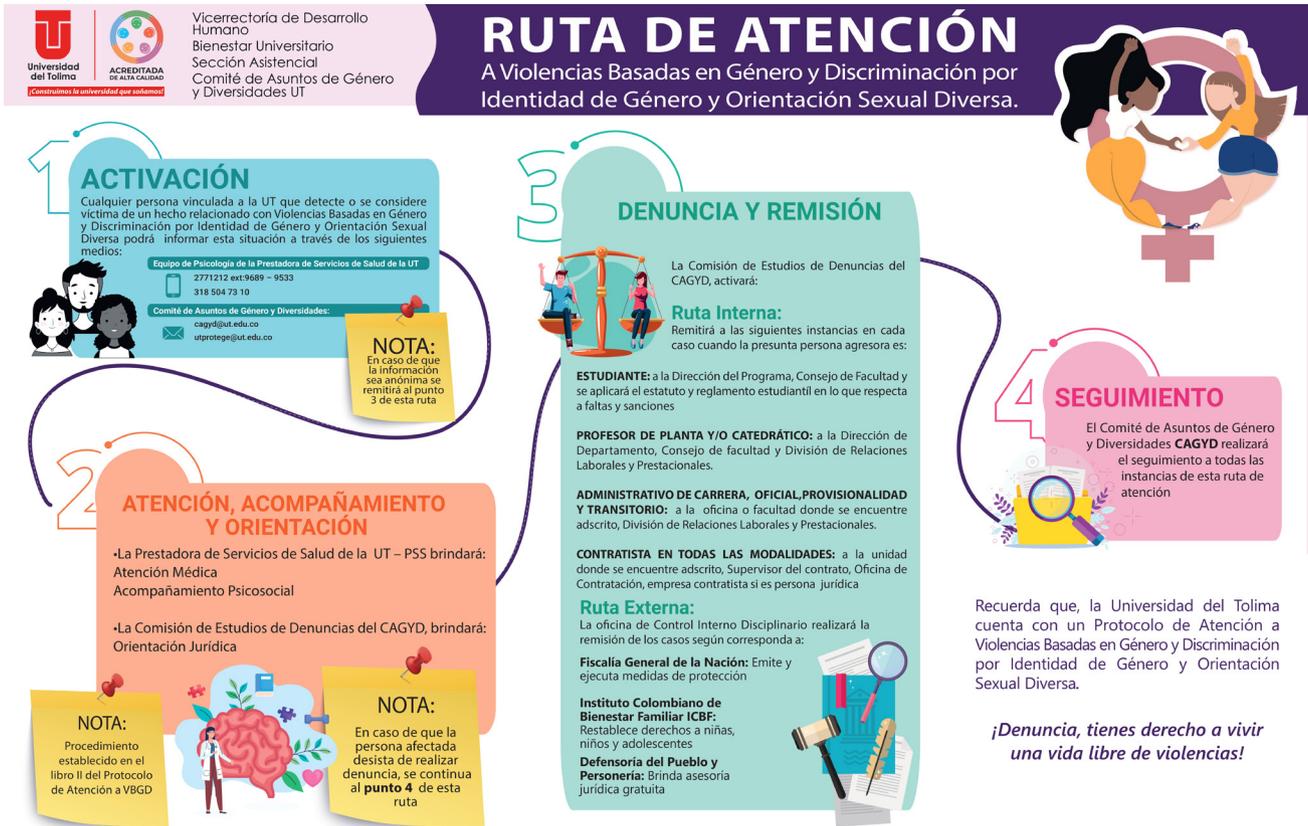
La revisión y actualización del Protocolo le corresponde al CAGYD en marcha del Protocolo dispuesto y aprobado. Cumplido un (1) año de la entrada en vigor de este Protocolo, el CAGYD evaluará la Ruta de Atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias responsables de la atención. Igualmente, el CAGYD elaborará y actualizará cuando sea necesario las guías, formatos y procedimientos específicos para la implementación del Protocolo en cumplimiento de sus funciones.

## Preparación y socialización del Protocolo:

El presente protocolo, sus modificaciones y/o adiciones, serán socializados, junto con la ruta de atención vigente, con la comunidad universitaria semestralmente (estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas, y personal de seguridad; resaltando los principios que lo integran y el compromiso en su acogimiento y aplicación, por parte de todos las personas que integran la comunidad universitaria, con el liderazgo del Comité de Asuntos de Género y Diversidades o la instancia competente.

## ANEXO\*

# RUTA DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA



## REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Butler, Judith. (2007) [1990] El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona, Paidós.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2016). Orientaciones para cualificar el quehacer de los funcionarios de las entidades públicas en relación con la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público. CEM y CEDAVIDA, Bogotá. Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/lineamiento-prevencion-violencias.pdf>

Fernández Cruz, J. Á. (2020). Los protocolos universitarios para la prevención y sanción de la violencia, acoso y discriminación entre estudiantes: una mirada criminológica y político- criminal. Revista de derecho (Valdivia), 33(2), 297-317.

Ministerio del Interior y PNUD (2015). Guía para la Incorporación del Enfoque de Género en la formulación o actualización de los Planes Integrales de Prevención y Protección de Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/womens\\_empowerment/guia-para-la-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-la-formulaci.html](https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-la-formulaci.html).

### Protocolos otras IES

Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile (2020), Resolución 2689 “Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria”.

Universidad Surcolombiana (2020), Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Surcolombiana.

Universidad del Rosario (2020), Protocolo de Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Universidad del Rosario.

Universidad Nacional Autónoma de México (2019), Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

Universidad de los Andes (2019), Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD).

Universidad Nacional de Colombia (2017), Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales.

Universidad de Santiago de Chile (2017), Dossier de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias.

# Comité de Asuntos de Género y Diversidades de la Universidad del Tolima



Universidad  
del Tolima



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

*¡Construimos la universidad que soñamos!*

