



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

2025



## ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DE ACTUALIZACIÓN

### EQUIPA UNIDAD DE GÉNERO - 2024

Nazly Lys Mosquera

Psicóloga

María Camila Patarroyo Luna

Socióloga

Derly Yasmín Aguiar Barrios

Abogada

### COORDINADORA

CARMEN LUCIA RODRIGUEZ ALVAREZ

Psicóloga

**COMITÉ PARA EL ESTUDIO, OBSERVACIÓN Y VEEDURÍA DE LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO  
DE ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE  
GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA**

Nancy Gómez Torres  
**Rectora encargada**

Juan David Gómez González  
**Secretario General**

Kelly Fernanda Aguilar Otálora  
**Directora de Bienestar Universitario**

María José Fonrodona Cerpa  
**Representante estudiantil de la Facultad de Ingeniería Forestal**

Kevin Daniel Corredor Vargas  
**Representante estudiantil de la Facultad de Ciencias de la Educación**

María Paula Millán Aguirre  
**Representante estudiantil de la Facultad de Ciencias Humanas y Artes**

Sofía Cerquera Valencia  
**Representante estudiantil suplente de la Facultad de Ciencias Humanas y Artes y delegada de la Asamblea Feminista**

Juan Sebastián Noguera Martínez  
**Representante estudiantil de la Facultad de Ingeniería Agronómica**

Rafael Uriel Gallego Medina  
**Integrante del CEGYD**

Luz Angela Prada Rojas  
Angela Lucía Agudelo Sánchez  
**Profesoras de carrera de la Facultad de Ciencias de la Educación**

Ana María Castro Sánchez  
**Profesora de carrera de la Facultad de Ciencias Humanas y Artes**

Marcela Barragán Urrea  
**Profesora de carrera del Instituto de Educación a Distancia**

Nicole Andrea Ramírez Uruña  
**Delegada Oficina Jurídica y Contractual**

Stefany Gutiérrez Muñoz  
**Asesora de Rectoría**

David Mateo Castrillón  
**Abogado de la Unidad de Género**

## CONTENIDO

### PRESENTACIÓN.

### CAPÍTULO 1. DE LA ADOPCIÓN, MARCO LEGAL, MARCO CONCEPTUAL, PRINCIPIOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LOS ENFOQUES.

#### 1.1 MARCO LEGAL.

- 1.1.1 Normas internacionales que fundamentan el Protocolo.
- 1.1.2. Normas nacionales que fundamentan el Protocolo.
  - 1.1.2.2. Leyes.
  - 1.1.2.3. Normativa interna..
  - 1.1.2.4. Lineamientos del Ministerio de Educación que fundamentan el Protocolo.

#### 1.2. MARCO CONCEPTUAL.

- 1.2.1. Violencias basadas en género.
- 1.2.2. Violencias contra las mujeres.
- 1.2.3. Violencia por identidad de género y orientación sexual diversa.
- 1.2.4. Las violencias Basadas en Género que vivimos y son reconocidas por la normatividad colombiana.
  - 1.2.4.1 Violencia física.
  - 1.2.4.2 Violencia psicológica.
  - 1.2.4.3 Violencia económica y violencia patrimonial.
  - 1.2.4.4. Violencia sexual.
    - 1.2.4.4.1 Conducta sexual inapropiada.
    - 1.2.4.4.2 Abuso sexual.
      - 1.2.4.4.2.1 Acto carnal o acto sexual abusivos con persona puesta en incapacidad de resistir.
      - 1.2.4.4.2.2. Acto sexual no consentido.
      - 1.2.4.4.2.3. Acceso carnal no consentido.
    - 1.2.4.4.3. Ofensa sexual.
    - 1.2.4.4.4. Pornografía no consentida.
    - 1.2.4.4.5. Pornografía con niños, niñas y adolescentes.
  - 1.2.4.5. Femicidio.
  - 1.2.4.6. Los daños reconocidos por la Ley 1257 de 2008.
    - 1.2.4.6.1. Daño psicológico.
    - 1.2.4.6.2. Daño o sufrimiento físico.
    - 1.2.4.6.3. Daño o sufrimiento sexual.

- 1.2.4.6.4. Daño patrimonial.
- 1.2.4.7. Diferenciamos el acoso laboral y el acoso sexual.
  - 1.2.4.7.1. Acoso laboral.
    - 1.2.4.7.1.1. Acoso laboral por razones de género.
  - 1.2.4.7.2. Acoso sexual en contextos laborales.
  - 1.2.4.7.3 Conductas y comportamientos para identificar el acoso sexual.
  - 1.2.4.7.4. La Corte Suprema de Justicia nos orienta frente al acoso sexual.
  - 1.2.4.7.5. Tipos de acoso sexual más frecuentes.
    - 1.2.4.7.5.1. Acoso quid pro quo.
    - 1.2.4.7.5.2. Acoso sexual generador de un ambiente hostil.
    - 1.2.4.7.5.3 Acoso por medios virtuales o cibernéticos.
    - 1.2.4.7.5.4. Acoso escolar o bullying.
- 1.2.4.8. Otras violencias que aún no son reconocidas en las leyes pero que nos afectan.
  - 1.2.4.8.1. Acoso sexual callejero.
  - 1.2.4.8.2. Violencia simbólica.
  - 1.2.4.8.3. Violencia Institucional.
  - 1.2.4.8.4. Violencia vicaria.
  - 1.2.4.8.5.: Violencia intragénero.
  - 1.2.4.8.6. Violencia política.
  - 1.2.4.8.7. Violencias digitales con enfoque de género.
- 1.2.5. Discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
- 1.2.6. Otros conceptos básicos que debemos tener en cuenta.
  - 1.2.6.1. Género.
  - 1.2.6.2. Identidad de género.
    - 1.2.6.2.1 Masculino.
    - 1.2.6.2.2. Femenino.
    - 1.2.6.2.3. Cisgénero.
    - 1.2.6.2.4. Intersexual.
    - 1.2.6.2.5. Personas con experiencia de vida trans.
    - 1.2.6.2.6. Personas no binarias.
    - 1.2.6.2.7. Expresión de género.
    - 1.2.6.2.8. Heteronormatividad.
    - 1.2.6.2.9. Orientación sexual.
    - 1.2.6.2.10. Diversidad.
    - 1.2.6.2.11. Patriarcado.
  - 1.2.6.3. Víctima de VBG.
  - 1.2.6.4. LGBTIQfobia.
  - 1.2.6.5. Cissexismo.

1.2.6.6. Persona victimizada.

1.2.6.7. Persona accionada.

### **1.3. OBJETIVOS.**

1.3.1. Objetivos específicos.

### **1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **1.5. NUESTROS ENFOQUES.**

1.5.1. Enfoque de Derechos Humanos.

1.5.2. Enfoque de género.

1.5.3 Enfoque interseccional.

1.5.4 Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas o no hegemónicas.

1.5.5 Enfoque de acción sin daño.

1.5.6 Enfoque tolerancia cero a las violencias basadas en género.

1.5.7 Enfoque de justicia restaurativa.

1.5.8 Enfoque global.

### **1.6. PRINCIPIOS ORIENTADORES.**

1.6.1. Accesibilidad.

1.6.2. Buena fe.

1.6.3. Celeridad.

1.6.4. Principio de centralidad de las víctimas

1.6.5. Confidencialidad y reserva.

1.6.6. Consentimiento informado.

1.6.7. Debido proceso.

1.6.8. Debida diligencia y coordinación.

1.6.9. Dignidad humana.

1.6.10. Presunción de inocencia.

1.6.11. No revictimización.

1.6.12. Proporcionalidad.

1.6.13. Protección de las personas victimizadas.

1.6.14. Responsabilidad y corresponsabilidad.

## **CAPÍTULO 2. PARTES, DERECHOS, GARANTÍAS E INSTANCIAS PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS POR VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA.**



## **2.1 PARTES, SUS DERECHOS Y GARANTÍAS.**

2.1.1 Derechos y garantías que tienen las personas victimizadas.

2.1.2 Derechos y garantías de las personas accionadas.

## **CAPÍTULO 3. DEBERES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.**

### **3.1 DEBERES**

## **CAPÍTULO 4. ÓRGANOS DE LA UNIVERSIDAD INVOLUCRADOS E INSTANCIAS PARTICIPANTES Y SUS OBLIGACIONES.**

### **4.1. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO.**

### **4.2. CONSEJO ACADÉMICO.**

### **4.3. RECTORÍA.**

4.3.1. Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional.

4.3.2. Oficina Jurídica y Contractual.

4.3.3. Oficina de Control Disciplinario Interno.

### **4.4. VICERRECTORÍA DE DESARROLLO HUMANO.**

4.4.1. Comité de Asuntos de Género y Diversidades.

4.4.2. Unidad de Género.

4.4.2.1. Enlaces de género.

4.4.3. Dirección de Bienestar Universitario.

4.4.3.1. Equipo Sección Asistencial.

4.4.4. Otras áreas adscritas a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano.

### **4.5. VICERRECTORÍA DE DOCENCIA.**

4.5.1. Decanaturas, dirección del IDEAD, direcciones de programa, direcciones de departamentos.

### **4.6. VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.**

4.6.1. Dirección de Gestión de Talento Humano.

## **CAPÍTULO 5. DETECCIÓN, ACOGIDA Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN.**

### **5.1. DETECCIÓN.**

## **5.2 ATENCIÓN INICIAL.**

### **5.3. ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL.**

5.3.1 Espacio de información a la persona accionada.

### **5.4. ANÁLISIS DEL REPORTE.**

5.4.1. Características del informe.

5.4.2. Análisis y atención integral del caso.

## **CAPÍTULO 6. ARTICULACIÓN CON ENTES EXTERNOS, SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO.**

### **6.1. ARTICULACIÓN CON ENTES EXTERNOS.**

6.1.1. Sector justicia.

6.1.2. Sector salud.

6.1.3. Sector de protección.

6.1.4. Ministerio público.

### **6.2. SEGUIMIENTO.**

### **6.3. CIERRE DEL CASO.**

## **CAPÍTULO 7. REQUISITOS GENERALES PARA LA RECEPCIÓN DE LOS CASOS.**

### **7.1. PLAZO PARA REPORTAR EL CASO.**

### **7.2. FORMATO DE RECEPCIÓN DE CASO Y CONSENTIMIENTO INFORMADO.**

### **7.3. REGISTRO.**

### **7.4 APOORTE DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ADICIONAL.**

## **CAPÍTULO 8. MODALIDADES DE REPORTE DE CASOS**

### **8.1. REPORTE ANÓNIMO.**

### **8.2. CASO PÚBLICO.**

### **8.3. REPORTE COLECTIVO.**



## **8.4 CONTINUIDAD DEL PROCEDIMIENTO.**

## **CAPÍTULO 9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIONES POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA.**

### **9.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

9.1.1. Prevención primaria.

9.1.2. Prevención secundaria.

9.1.3. Prevención terciaria.

9.1.4. Otras medidas de prevención.

### **9.2. MEDIDAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN.**

## **CAPÍTULO 10. IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO AL PROTOCOLO.**

### **10.1. PLAN DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.**

## **CAPÍTULO 11. SOCIALIZACIÓN Y ACCIONES PEDAGÓGICAS DEL PROTOCOLO.**

### **11.1. RUTA DE ATENCIÓN.**

### **11.2. PREPARACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.**

## **REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.**

## PRESENTACIÓN

El Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima, tiene como propósito principal establecer los lineamientos institucionales **tendientes a prevenir, detectar, atender y reparar** cualquier forma de violencia basada en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, que afecten a las personas que integran la comunidad universitaria dentro del entorno académico. Se fundamenta en los enfoques de: derechos humanos, interseccional, género, orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, acción sin daño, tolerancia cero a las violencias basadas en género, justicia restaurativa y enfoque global.

Este Protocolo pretende acercar a la comunidad universitaria, de una manera segura, integral y eficaz, a los mecanismos de prevención, detección, atención, sanción, restablecimiento de derechos y reparación de las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa de la Universidad del Tolima; por lo que, en su aplicación, la Universidad del Tolima actuará bajo el principio de debida diligencia, garantizando la prevención, investigación y reparación integral frente a hechos de violencia y discriminación por género y diversidad sexual, conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.

Igualmente, busca que todas las personas que componen la comunidad universitaria logren identificar los comportamientos que vulneran derechos humanos o los ponen en riesgo, así como las formas normalizadas y naturalizadas de las violencias y las discriminaciones por género y diversidad sexual que deben ser inaceptables; definiendo las instancias responsables al interior de la Institución de brindar prevención, atención, protección y reparación. De esta manera se materializan las responsabilidades que tiene la Universidad en calidad de entidad pública obligada a promover y garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional e internacional en materia de prevención y promoción de derechos humanos, en particular el derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones.

Para la elaboración de la primera versión del Protocolo, aprobada mediante Resolución Rectoral No. 1525 del 06 de diciembre de 2021, se consultaron distintas experiencias académicas, institucionales, organismos promotores de derechos humanos, y se revisaron otros documentos análogos de Instituciones de Educación Superior públicas y privadas. El presente documento, a través del cual se actualiza el Protocolo, tiene en cuenta las experiencias en su implementación hasta la fecha, los aportes realizados por el estamento estudiantil y sus organizaciones, y los “lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural” emitidos por el Ministerio de Educación Nacional en la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, adoptados por la Universidad del Tolima mediante Resolución Rectoral No.1682 del 2022.

Esta actualización del Protocolo presenta una estructura por capítulos, para un total de 11 capítulos: en el primero se realiza una descripción general en la que se definen los conceptos orientadores, marco legal, 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; el segundo contiene las partes intervinientes, sus derechos y garantías e instancias; el tercero habla sobre los deberes de la comunidad universitaria en el marco del protocolo; el cuarto sobre los órganos de la Universidad involucrados e instancias participantes y sus obligaciones; el quinto desarrolla el procedimiento para la detección, prevención y atención de casos reportados como violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa; el sexto remisión del caso a otras instancias, articulación con entes externos, seguimiento y cierre del caso, el séptimo requisitos generales para la recepción de los casos, el octavo modalidades de reporte de casos, el octavo medidas restaurativas y sanciones, en el noveno se regulan las medidas de atención, sensibilización y prevención para las personas victimizadas, el capítulo diez habla sobre implementación, ejecución y seguimiento al protocolo y el capítulo 11 sobre la socialización y las rutas pedagógicas.

La naturaleza flexible, pedagógica y preventiva de este Protocolo en calidad de instrumento normativo, permite que se revise y actualice periódicamente, a partir de una evaluación de los procedimientos, las acciones, estrategias, medidas implementadas, así como el resultado de las mismas, permitiendo que la Universidad sea un territorio libre de violencias basadas en género y discriminaciones; a través del liderazgo de la Unidad de Género, la Vicerrectoría de Desarrollo Humano y el Comité de Asuntos de Género y Diversidades - CAGYD.

Su adopción tiene carácter obligatorio para todas las personas e instancias de la Universidad del Tolima, constituyéndose en un marco normativo vinculante que regula la actuación institucional en materia de prevención, atención, sanción y reparación frente a las violencias basadas en género y discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa.

### **Nuestro compromiso como 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, adscripción étnica, identidad o expresión 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 la comunidad universitaria no es ajena, con el fin de lograr que el campus universitario y todos aquellos espacios donde convergen quienes integran la comunidad universitaria sean territorios seguros para todas las personas que en su diversidad la componen.

En respuesta a este compromiso, la Universidad del Tolima el 30 de noviembre de 2021 aprobó la **Política de Género** mediante Acuerdo No. 065 del Consejo Superior Universitario, con la cual se busca fomentar en la comunidad universitaria una transformación ética, política, cultural, académica; entre otras, con el fin de garantizar una vida libre de violencias basadas en género y discriminaciones, propiciando procesos que generen prácticas equitativas e incluyentes para fomentar la construcción de relaciones sociales, sustentadas en los enfoques de género, derechos, interseccional y orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.

Uno de los objetivos específicos establece que la Política de Género debe proporcionar a la comunidad universitaria herramientas normativas, pedagógicas, culturales y todas las acciones necesarias para prevenir y detectar las violencias basadas en género en pro de garantizar espacios libres de violencias y discriminaciones que brinden seguridad e integridad, particularmente a las mujeres en su diversidad y a las personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+; de allí el desarrollo de la línea de acción 4 de la Política de Género denominada: **UT territorio libre de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.**

El presente Protocolo es parte del desarrollo de esta la línea de acción de la Política de Género y se concibe como un mecanismo institucional centrado en las personas victimizadas bajo la premisa ética de no revictimizarlas en el proceso de intervención institucional. En este sentido, la Universidad debe garantizar la protección de los derechos fundamentales de todas las personas involucradas en los procesos que regula este Protocolo, incluyendo el respeto al debido proceso, la confidencialidad y el acompañamiento integral, de manera que las actuaciones institucionales respondan tanto a la protección de las víctimas como a las garantías procesales de las demás partes.

La aplicación del Protocolo comprende además, la necesidad de promover una respuesta institucional que desnormaliza, previene, identifica, rechaza y pone en conocimiento las situaciones y comportamientos relacionados con las violencias basadas en género y las 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, y desde el nivel colectivo, dentro de las interacciones sociales y comunitarias.

Otro avance importante para la Universidad del Tolima ha sido la creación de la **Unidad de Género** por medio de la Resolución Rectoral No. 1686 del 02 de diciembre de 2022, como área adscrita a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, encargada, en articulación con el Comité de Asuntos de Género y Diversidades - CAGYD, de promover la transversalización del enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario, la implementación de la Política de Género y del Protocolo de Atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa.

Dentro de las funciones de la Unidad de Género, se encuentran: **i) orientar** las acciones para la prevención, atención, acompañamiento, seguimiento, sanción, reparación y erradicación de las violencias basadas en género al interior de la Universidad; **ii) seguimiento, monitoreo, evaluación** de la implementación del Protocolo de atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima, y la Ruta de atención que hace parte integral del mismo, así como los procesos de actualización necesarios; **iii) garantizar** un acompañamiento integral a las personas victimizadas y mejorar los mecanismos de atención; **iv) diseñar e implementar** los mecanismos de atención y acompañamiento integral de las personas que ostenten la calidad de vinculadas en los procesos. Para ello, la Unidad de Género cuenta con un equipo interdisciplinar con enfoque de género, que tiene funciones específicas en la implementación de este Protocolo, así como un espacio adecuado para acoger a las personas victimizadas.

Tanto la Universidad como las personas que integran la comunidad universitaria tienen la responsabilidad individual y colectiva de promover un cambio en la concepción de las formas como se relacionan, promoviendo una reflexión propia, común y crítica frente a las estructuras jerárquicas de poder patriarcal que han determinado históricamente las desigualdades entre hombres, mujeres, y personas diversas, que perpetúan comportamientos de discriminación y violencia contra quienes desafían el canon social y la cisheteronormatividad, que se refleja en los actos normalizados y aceptados socialmente. En rechazo a ese mandato de exclusión y discriminación histórica, la tarea ética y política de toda la comunidad universitaria es promover la creación de otros referentes culturales, representaciones estéticas, otros sentires y espacios donde se reconozca, acoja y respete la diversidad y la diferencia, para no seguir perpetuando la vulneración de los derechos humanos de todas, todos y todes.

## CAPÍTULO 1

### MARCO LEGAL, MARCO CONCEPTUAL, PRINCIPIOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LOS ENFOQUES

#### 1.1 MARCO LEGAL:

En la interpretación y aplicación de este Protocolo, prevalece la Constitución Política de Colombia, los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos humanos ratificados por Colombia mediante el artículo 93 de la Constitución, 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 las personas que integran la comunidad universitaria. La Unidad de Género es responsable de actualizar continuamente las normas relacionadas con los procesos y procedimientos que esta dependencia lidera, a continuación se relaciona la normatividad más relevante para en el ámbito de aplicación del Protocolo.

### 1.1.1 Normas internacionales que fundamentan el Protocolo<sup>1</sup>:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981:** establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 que actualiza la 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém do Pará (1994), ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995:** define los tipos de violencia contra las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995):** incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- **Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2007):** que adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, se insta a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género diversa y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.

### 1.1.2. Normas nacionales que fundamentan el Protocolo:

La Constitución Política de 1991, en su 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:

#### 1.1.2.2. Leyes:

- **Ley 30 de 1992. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior:** garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que

<sup>1</sup> Las violencias basadas en género han sido objeto de discusión y determinación de acciones por parte de organismos internacionales acogidas por el Estado Colombiano, integrando el bloque de Constitucionalidad. Sin perjuicio de otras que resulten aplicables, el presente Protocolo se fundamenta especialmente en las descritas en este apartado.



se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.

- **Ley 599 de 2000. Por el cual se expide el Código Penal:** contempla el régimen penal aplicable en Colombia, incluye delitos que atentan contra la libertad, integridad y formación sexuales, feminicidio, injuria por vías de hecho, actos de discriminación, entre otros.
- **Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo:** establece las disposiciones generales para la prevención y erradicación del acoso laboral, en el marco del cual, se contempla la discriminación en razón del género como uno de los móviles de este tipo de conductas.
- **Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia:** establece el procedimiento para la restitución de derechos de la/os menores ante el ICBF cuando son víctimas de violencia sexual.
- **Ley 1257 del 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones:** define la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder cuando son víctimas, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia, incluido el Ministerio de Educación Nacional.
- **Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario:** contempla el régimen disciplinario aplicable a las/os servidores públicos donde se establecen diversas garantías para situaciones de violencias basadas en género y discriminación, tales como el reconocimiento de la víctima como sujeto procesal o la posibilidad de tramitar los delitos de esta tipología como faltas disciplinarias gravísimas.
- **Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones:** tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, también establece acciones de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.
- **Ley 2453 de 2025 “Por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles”:** tiene por objeto establecer medidas para la prevención, atención, seguimiento y sanción de la violencia contra las mujeres en política, a fin de asegurar que ejerzan plenamente sus derechos políticos y electorales y participen en forma paritaria y en condiciones de igualdad en todos espacios de la vida política y pública,



incluidos los procesos de elección, participación ciudadana y representación democrática, democracia interna de las organizaciones políticas y en el ejercicio de la función pública.

### 1.1.2.3. Normativa interna:

- Estatuto General de la Universidad del Tolima.
- Estatuto profesoral de la Universidad del Tolima
- Acuerdo No. 065 de 2021 del Consejo Superior Universitario. Por medio del cual se aprueba la Política de Género de la Universidad del Tolima.
- Resolución Rectoral No. 1686 de 2022. Por medio del cual se crea la Unidad de Género de la Universidad del Tolima y se dictan otras disposiciones.
- Estatuto Disciplinario estudiantil de la Universidad del Tolima con enfoque de género e interseccional vigente.

### 1.1.2.4. Lineamientos del Ministerio de Educación que fundamentan el Protocolo:

**Enfoque e Identidades de Género para los lineamientos de política de educación superior inclusiva (2018):** recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior.

**Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de Protocolos (2022):** consolida estándares conceptuales y metodológicos sobre prevención, detección, atención, sanción y reparación de las violencias y discriminaciones para ser aplicados en las IES.

**Resolución No. 14466. Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural (2022):** constituye el marco normativo de obligatorio cumplimiento para todas las IES del país, establece el contenido mínimo que deben contemplar los protocolos de cada Universidad.

## 1.2. MARCO CONCEPTUAL:

### 1.2.1. Violencias basadas en género:

Violencias basadas en género -VBG- “se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho

de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella”<sup>2</sup>.

Este concepto delimita los actos dañinos o perjudiciales infligidos contra una persona, que se basan en estereotipos de género contruidos social e históricamente, favorecidos por sociedades determinadas por jerarquías de poder y una estructura de desigualdad, discriminación e inequidad social. 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 violencia basada en género nos permite hacer visible y desnaturalizar la vulneración de los derechos humanos tanto de las mujeres en su diversidad, como de las personas diversas y disidentes del género y la heteronorma, así como las diferentes formas en que son discriminadas. Para Rita Segato<sup>3</sup>, una característica fundamental de la violencia basada en 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 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 basada en género que afecta en particular a las mujeres en su diversidad.

### 1.2.2. Violencias contra las mujeres:

Aunque cualquier persona puede sufrir violencia basada en género que incluye hombres, niños y otras personas que no cumplan con los preceptos, estereotipos o roles dentro del binario de género aceptado socialmente, es necesario reconocer que las estas violencias afectan mayoritariamente a las mujeres, las adolescentes y las niñas en su diversidad, debido justamente a la discriminación histórica que vivencian por el solo hecho de identificarse como mujeres. En este sentido, la ley 1257/2008 define la violencia contra la mujer como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud calificó la violencia contra las mujeres - especialmente la ejercida por la pareja y la violencia sexual- como un problema de salud pública, 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,

<sup>2</sup> ONU “La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo”, disponible en: <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>

<sup>3</sup> Segato, Rita L. (2016). La guerra contra las mujeres. Madrid: Traficantes de sueños.

psicológicas y sexuales, riesgos que no tienen paralelo con el que afrontan los varones.<sup>4</sup> Además, según la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 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”<sup>5</sup>; esta Corte considera también que la violencia basada en género es una forma de discriminación contra las mujeres.

Asimismo, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha de violencia contra las mujeres y la violencia doméstica 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”<sup>6</sup>. De igual manera, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW-<sup>7</sup> 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. Este tipo de violencia de género menoscaba los derechos humanos, por lo que es obligación reforzada de los Estados su reconocimiento y tratamiento como una grave violación a los derechos humanos de las mujeres y deben, por tanto, prevenirla y erradicarla, so pena de ser responsabilizados por su incumplimiento.

### 1.2.3. Violencia por identidad de género y orientación sexual diversa:

La violencia por identidad de género y orientación sexual diversa es aquella que se ejerce sobre la vida y el cuerpo de alguna persona, o sobre grupos de personas, por manifestar de manera libre como se autoidentifican, principalmente si esta decisión va en contra de las normas sociales y los estereotipos de género dominantes, así como de la heterosexualidad como sistema de opresión. Es decir, cuando la percepción que se tiene de las personas victimizadas, integrantes de un grupo social históricamente inferiorizado, justifica que se cometan distintos actos de violencia contra ellas, con el fin de mantenerlas en dicha posición de subordinación o de excluirlas.

Este tipo de violencia también se conoce como violencia por prejuicio:

De acuerdo con María Mercedes Gómez, el prejuicio es entendido como la “racionalización de una percepción generalmente negativa hacia aquellas personas o situaciones que resultan

<sup>4</sup> OMS “Violencia contra la mujer”, disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

<sup>5</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación. San José, C.R. Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14\\_2021.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14_2021.pdf)

<sup>6</sup> Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Estambul, 2011, disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543>

<sup>7</sup> ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

ajenas o diferentes a las nuestras (...) procedimiento por el cual los individuos se dan y dan razones para justificar frente a su grupo social y, frente a sí mismos, la reacción por lo general negativa que sienten hacia algo o alguien". También es "una falsa generalización de ciertas características en los individuos que se consideran estáticas o inamovibles". Desde hace más de 10 años esta noción ha sido incorporada a los análisis que buscan explicar la violencia contra personas LGBT, en la medida en que pone de presente el contexto social, cultural y político que subyace a dichas expresiones de violencia, y sustituye el acento que desde la década de 1990 se le había dado a la individualidad que "odia" a través de la expresión crímenes de odio.

[...] Adicionalmente, de acuerdo con Gómez, la violencia por prejuicio tiene dos usos, uno jerárquico y otro excluyente. El primero pretende poner una marca de inferioridad sobre la víctima, es decir, recordarle mediante el acto violento su lugar subalterno en el entorno social y cultural donde se adelanta la conducta. En el segundo uso opera una lógica de eliminación, es decir, expresa una condición de incompatibilidad absoluta entre seres diferentes en el que se estima como única alternativa la exclusión radical del sujeto que se marca como despreciable o indeseado. En el primero de los casos es frecuente el empleo de violencias instrumentales, mientras que en el segundo siempre se usan violencias simbólicas, en las que se marcan los cuerpos en zonas asociadas con la sexualidad o se priva definitivamente de la posibilidad de habitar un determinado lugar con amenazas de eliminación física por la incompatibilidad del sujeto-objeto de la violencia con el desarrollo de la vida social de su entorno.<sup>8</sup>

#### **1.2.4. Las violencias Basadas en Género que vivimos y son reconocidas por la normatividad colombiana:**

##### **1.2.4.1 Violencia física:**

Es la violencia que se expresa a través de, por ejemplo, golpes, empujones, puños, bofetadas, patadas, quemaduras, ataques con armas, objetos, ácidos, agentes químicos o sustancias similares. 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 y no necesariamente está condicionada a que se adecue a alguna de las conductas que la norma penal ha contemplado como lesiones personales.

##### **1.2.4.2 Violencia psicológica:**

Los insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos o intentos de control son una manifestación de este tipo de violencia; incluye todas las acciones u omisiones motivadas por razones

<sup>8</sup> Colombia Diversa (2020). Los órdenes del prejuicio. Los crímenes cometidos sistemáticamente contra personas LGBT en el conflicto armado colombiano, pp. 64-65. Disponible en: <https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2020/07/LIBRO-WEB-1.pdf>

de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, conductas de intimidación, desprecio, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

#### **1.2.4.3 Violencia económica y violencia patrimonial:**

La Ley 1257 de 2008 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 podrá 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.

#### **1.2.4.4. 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 los delitos tipificados en el Código Penal Colombiano – Ley 599 de 2000 – en sus artículos: 138, 138<sup>a</sup>, 139, 139<sup>a</sup>-E, 141, 141<sup>a</sup>-B, 226 y todos los incluidos en el Título IV denominado “Delitos contra la Libertad, Integridad y Formación Sexuales”, capítulo primero y segundo.

La jurisprudencia constitucional, a través de la sentencia T-126 de 2018, 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 (...) no es una regla de la experiencia que cuando no ha habido penetración o no hay fluidos como espermatozoides, no ha habido violencia sexual”.

**1.2.4.4.1 Conducta sexual inapropiada:** Son 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, o tocamientos fugaces que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

**1.2.4.4.2 Abuso sexual:** Es cualquier tipo de actividad o contacto sexual que no cuenta con consentimiento, incluye:

**1.2.4.4.2.1 Acto carnal o acto sexual abusivos con persona puesta en incapacidad de resistir:** El código penal lo describe como acceder “carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir” (Ley 599, 2000, art. 210). Para su configuración no se requiere que quien entre en ese estado quede en el coma profundo, anterior a la muerte, sino que, simplemente, suficiente es la alteración de la capacidad cognitiva que le impida comprender lo que ocurre a su alrededor<sup>9</sup>.

**1.2.4.4.2.2. Acto sexual no consentido:** Se refiere a 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.

**1.2.4.4.2.3. Acceso carnal no consentido:** Se ejerce mediante la penetración con el pene en la vía vaginal, anal u oral de una persona sin su consentimiento, o mediante la penetración de otra parte del cuerpo o con otro objeto en la 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 persona puesta en incapacidad de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.

**1.2.4.4.3. Ofensa sexual:** Es la 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.

**1.2.4.4.4. 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.

<sup>9</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal No. 23290 de 2008.



**1.2.4.4.5. Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** Violencia que consiste en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.

#### **1.2.4.5. Femicidio:**

La Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely) reconoció el feminicidio 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.

Asimismo, dicha Ley establece que el delito de feminicidio se presume cuando, además de causar la muerte a una mujer, se verifica la ocurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.
- b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.
- c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.
- d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.
- e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.
- f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.

#### **1.2.4.6. Daños reconocidos por la Ley 1257 de 2008:**

Los tipos de violencias enunciados anteriormente, pueden causar en las mujeres víctimas<sup>10</sup>, daño físico, sexual, psicológico y/o económico o patrimonial, por ello es importante comprender estos conceptos que son definidos por el artículo 3° de la Ley 1257 de 2008:

**1.2.4.6.1. 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

<sup>10</sup> Entiéndase que para el presente Protocolo, la valoración de los daños se hace extensiva a todas las personas victimizadas.



conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

**1.2.4.6.2. Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

**1.2.4.6.3. 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.

**1.2.4.6.4. Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de las mujeres.

**1.2.4.7. Diferenciamos 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 que la ejerce.

**1.2.4.7.1. Acoso laboral:** La Ley 1010 de 2006 en su artículo 2do, define por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un/a empleado/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, según el numeral 3 el acoso laboral puede motivarse en razones de género.

En este mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”<sup>11</sup>, esta conducta afecta a la persona que sufre el acoso a nivel físico y psicológico, así como a la institución al generar un clima laboral no favorable, bajo rendimiento en las labores asignadas, ausentismo y posibles situaciones de accidentalidad

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, en Colombia se pueden clasificar diferentes modalidades de acoso laboral: maltrato laboral (violencia física o verbal); persecución laboral (conductas reiteradas, evidente arbitrariedad); discriminación laboral (trato diferenciado injustificado); entorpecimiento laboral (acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor); inequidad laboral (asignación de

<sup>11</sup> OIT (2000). Violencia en el trabajo. Ginebra: OIT.

funciones o menosprecio del trabajador); y, desprotección laboral (órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador).

El órgano competente para atender las situaciones de acoso laboral en la Universidad es el comité de convivencia laboral.

**1.2.4.7.1.1. Acoso laboral por razones de género.** Según el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>12</sup>, la expresión «violencia y acoso en el mundo del trabajo» “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se definen como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1,1).

**1.2.4.7.2. Acoso sexual en contextos laborales:** El artículo 2º de la ley 2365 del 2024, define el acoso sexual como “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia”. Este Protocolo asume lo planteado por esta Ley al adoptar medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, garantizando así su derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

Para la OIT<sup>13</sup> el acoso sexual es un fenómeno generalizado que socava la igualdad en el trabajo. Puede tener un impacto negativo en la remuneración, la progresión profesional y las condiciones de trabajo de las víctimas, y conducir a las personas fuera del mundo del trabajo. Si bien puede afectar a cualquiera, el acoso sexual afecta particularmente a las mujeres y refuerza los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones. También contribuye a que menos mujeres se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él (lo que aumenta la brecha de participación en la fuerza de trabajo) y a que su remuneración sea menor a la de los hombres (lo cual exacerba la brecha salarial por motivo de género). Igualmente, reconoce que los hombres también pueden experimentar acoso sexual y sus efectos, así como las personas que no se definen a sí mismas de conformidad con el sistema binario hombre/mujer.

<sup>12</sup> OIT (2019), Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Disponible en:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>13</sup> Ibid.

### 1.2.4.7.3 Conductas y comportamientos para identificar el 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:

#### Conductas verbales:

1. Comentarios sexuales inapropiados: hacer comentarios explícitos o sugerentes sobre el cuerpo, la apariencia, adscripción étnica, condición económica, identidad o expresión de género, orientación sexual o la vida sexual de una persona.
2. Propositiones sexuales: solicitar favores sexuales de manera directa o indirecta.
3. Insinuaciones o bromas sexuales: realizar chistes o insinuaciones de naturaleza sexual que resultan incómodos o inapropiados.
4. Lenguaje obsceno o vulgar: usar palabras o frases de connotación sexual que ofenden o incomodan.

#### Conductas no verbales:

1. Miradas lascivas: observar de manera persistente y lasciva a una persona, especialmente a partes específicas de su cuerpo.
2. Gestos obscenos: hacer gestos de connotación sexual, como movimientos de la lengua o señas con las manos.
3. Exhibicionismo: mostrar partes íntimas del cuerpo sin consentimiento.
4. Mostrar material sexual: compartir imágenes, videos o mensajes de contenido sexual sin consentimiento.

#### Conductas físicas:

1. Contactos físicos inapropiados: tocamientos no deseados, abrazos, besos, roces o caricias sin consentimiento.
2. Acoso físico: bloquear el camino o las salidas, acorralar, o seguir a una persona de manera insistente.
3. Agresión sexual: cualquier acto sexual no consentido, desde tocamientos hasta violación.

#### Conductas en el entorno digital:

1. Ciberacoso sexual: realizar cualquier acto directo o indirecto que constituya violencia digital, violencia mediática y/o conductas que atentan contra la intimidad sexual como: mensajes de datos, correos electrónicos, llamadas telefónicas, actos de acoso, hostigamiento, amenazas, insultos, rumores, mensajes de odio, vulneración de datos o información privada realizados

mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, especialmente redes sociales.

2. Solicitar imágenes o videos sexuales: pedir a alguien que envíe fotos o videos de carácter sexual.
3. Generación de imágenes por IA: generar, difundir o reproducir imágenes con connotación sexual generadas por herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial.
4. Difusión de contenido íntimo: compartir imágenes o videos íntimos de una persona sin su consentimiento.

#### **Otros comportamientos para identificar el acoso sexual:**

1. Rumores: difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
2. Intimidación sexual: utilizar la amenaza o el miedo para obtener favores sexuales o para silenciar a la víctima.
3. Manipulación emocional: hacer sentir culpable o avergonzada a una persona para obtener favores sexuales.
4. Solicitudes sexuales a cambio de beneficios: proponer intercambios de favores sexuales por ascensos, aumentos salariales, buenas calificaciones, o cualquier otro beneficio.
5. Crear un ambiente hostil: realizar conductas que, de manera continua, generan un ambiente laboral o educativo intimidante o degradante.
6. Represalias por rechazo: tomar acciones negativas contra una persona (como despedirla, bajarle la nota, o excluirla de actividades) por haber rechazado propuestas de tipo sexual.

#### **1.2.4.7.4. La Corte Suprema de Justicia nos orienta frente al acoso sexual:**

Para que se configure el acoso sexual como un delito deben presentarse actos reiterativos, en los que no se consuma 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, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, de quien persigue, hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos a otra persona, así como ejercer control sobre la persona que acosa.

Si bien la Corte ha señalado que la situación de acoso sexual tiene como característica la habitualidad o permanencia, no resulta desacertado que por circunstancias propias en que se desenvuelven los hechos, no solo sea el resultado de una conducta reiterada, sino también derivada de un único comportamiento que permita la estructuración de uno de los verbos rectores que integran el tipo penal; en este sentido, son las circunstancias en las que se comete el delito las que lo determinarán, como

la intensidad y efectos que la persona que acosa logra con la conducta, donde el acto o sucesión de actos graves en un mismo hecho constituyen un factor de suficiencia para la configuración del delito.

Una única conducta consolida el delito de acoso sexual cuando su intensidad es de tal gravedad que afecta principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación en razón del género, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y derechos y libertades sexuales y económicas; esto es, cuando la víctima sufre un daño cierto por la humillación o degradación personal, resultado de la zozobra, intimidación, afectación psicológica, mortificación o un clima hostil o discriminatorio<sup>14</sup>.

#### 1.2.4.7.5. Tipos de acoso sexual más frecuentes:

**1.2.4.7.5.1. 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 la persona que acosa se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de, por ejemplo, un aumento de salario o aprobar un examen.

**1.2.4.7.5.2. Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social hostil caracterizado por la intimidación y la amenaza.

Esto afecta la capacidad de las personas victimizadas 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 de la persona que acosa, el punto de vista de la persona victimizada y el contexto en el que se realiza.

**1.2.4.7.5.3 Acoso por medios virtuales o cibernéticos:** El Código Penal colombiano en su artículo 134 A consagra como delitos contra la vida y la integridad física 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.

**1.2.4.7.5.4. 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/a/e

<sup>14</sup> Corte Suprema de Justicia. SP 2484-2024.

estudiante, por parte uno 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.

**1.2.4.7.5.5 Violencia política:** Toda acción, conducta u omisión que, basándose en la identidad de género o en los roles socialmente asignados, busca obstaculizar, impedir, menospreciar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos políticos, civiles o de participación pública de las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Esta violencia se manifiesta tanto en contextos institucionales como en espacios comunitarios, asamblearios y se expresa a través de amenazas, estigmatización, exclusión, agresiones físicas o simbólicas. Este tipo de violencia se enmarca en una estructura patriarcal y de exclusión política, donde las relaciones de poder impiden el ejercicio libre y seguro de la participación política de cuerpos feminizados y disidentes y su reconocimiento exige un abordaje interseccional.

Ley 2453 de 2025 “Por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles”, entiende por violencia contra las mujeres en ejercicio de su derecho a la participación política, toda acción, conducta u omisión realizada de forma directa o a través de terceros en el ámbito público o privado que, basada en elementos de género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres o a sus familias, sin distinción de su afinidad política o ideológica, y que tenga por objeto o resultado menoscabar, restringir, impedir, desestimar, dificultar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos políticos, en el marco de los procesos electorales, de participación ciudadana y representación democrática y el ejercicio de la función pública (art. 2)

#### **1.2.4.8. Otras violencias que aún no son reconocidas en las leyes pero que nos afectan:**

**1.2.4.8.1. Acoso sexual callejero:** Aunque actualmente no es considerado un delito autónomo en Colombia, el acoso sexual callejero si ha sido reconocido por las defensoras de derechos humanos y organizaciones civiles 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 las personas victimizadas y tiene efectos negativos en ellas frente al modo de vivir y percibir la seguridad en el espacio público. Ley 1801 de 2016, por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, incluye el acoso sexual, la intimidación, las manifestaciones de tipo sexual no consentidas o las agresiones que pueden ocurrir en el espacio público como expresiones de violencias que se sancionan con medidas correctivas, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan.



**1.2.4.8.2. Violencia simbólica:** Hace referencia a las acciones por medio de las cuales se transmite 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 falocéntrica y 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 normaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación de las mujeres en su diversidad, personas racializadas, personas con expresiones de género e identidades de género no hegemónicas u orientaciones sexuales no heteronormativas, entre otras.

**1.2.4.8.3. Violencia Institucional:** distintos instrumentos jurídicos internacionales que establecen la protección de los derechos de las mujeres en su diversidad, han reiterado el papel del Estado, por ende, el de las instituciones de educación superior públicas, aclarando que éste puede ser responsable por acción u omisión en varias formas de violencia basada en género y contra las mujeres. El Estado ejerce también una violencia sistemática que conlleva a una situación de continua desprotección, en particular, para las mujeres víctimas de violencias, y 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; no suministrar la debida información y atención; no dar trato especializado y preferente; señalar, prejuizar 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: “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”.<sup>15</sup>

Así mismo, 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.

<sup>15</sup> Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará". Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



**1.2.4.8.4. Violencia vicaria<sup>16</sup>:** es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas de las víctimas de violencias basadas en género son instrumentalizados/as como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus cuidadores.

**1.2.4.8.5.: Violencia intragénero:** Se refiere a la conducta violenta que se produce dentro de una relación afectivo-sexual entre personas con la misma orientación sexual y/o identidad de género, o en la que al menos una de sus miembros es una persona con experiencia de vida trans; con el objetivo de dominar, controlar, coaccionar y/o aislar a la persona victimizada. Este tipo de violencia se enmarca dentro de la violencia doméstica y se puede presentar de diversas formas.

**1.2.4.8.6. Violencias de género en entornos digitales:** Contempla acciones de agresión, acoso, control, vigilancia, exclusión o daño simbólico que se ejercen a través de medios digitales y tecnológicos, y que tienen como fin o resultado la subordinación, silenciamiento, castigo, fomentar señalamientos de odio hacia mujeres, personas LGBTIQ+ y otras identidades feminizadas o disidentes.

Estas violencias no son meramente actos individuales, sino que se insertan en lógicas estructurales patriarcales y cisheteronormativas que se adaptan al entorno digital, reproduciendo desigualdades históricas en nuevas formas tecnológicas. Atentan contra derechos fundamentales como la libertad de expresión, la participación política, la identidad, la intimidad, el placer y la seguridad.

Las violencias de género en entornos digitales se manifiestan a través de múltiples prácticas, entre las cuales se destacan:

1. Acoso digital o ciberacoso: envío constante de mensajes ofensivos, amenazas, insultos o comentarios degradantes a través de redes sociales, correos, plataformas de mensajería o foros; muchas veces dirigido a lideresas, activistas o mujeres visibles públicamente.
2. Difusión no consentida de imágenes íntimas: implica la circulación de contenido sexual sin consentimiento, con el fin de castigar, extorsionar o humillar.
3. Sextorsión: chantaje digital que implica exigir imágenes, favores sexuales o dinero a cambio de no divulgar contenido íntimo o información privada.
4. Vigilancia y control digital: uso de dispositivos, aplicaciones o redes sociales para espiar, controlar o restringir la actividad de una persona, común en dinámicas de violencia de pareja o familiar.
5. Suplantación de identidad y manipulación de imágenes: crear perfiles falsos, alterar fotos o utilizar la identidad de una persona para desprestigiarla o exponerla a la violencia.
6. Censura de contenidos feministas o LGBTIQ+: eliminación o restricción de publicaciones relacionadas con derechos sexuales, disidencias o activismo, mientras discursos de odio

<sup>16</sup> Actualmente en el Senado de la República se discute el proyecto de Ley "Por medio de la cual se incorpora en el ordenamiento jurídico colombiano la violencia vicaria y se dictan disposiciones en materia de prevención, atención y protección".

permanecen impunes.

7. Aislamiento y silenciamiento: cuando las víctimas abandonan plataformas por miedo, hostigamiento o desgaste emocional, limitando así su participación en la esfera pública.
8. Comunidades digitales misóginas y producción de violencia estructural: dentro del panorama de las violencias digitales, un papel clave lo juegan ciertas comunidades organizadas en internet que reproducen y amplifican discursos misóginos, antifeministas y antiderechos. Estos grupos, presentes en foros, plataformas de video, redes sociales y espacios cerrados, comparten contenidos que naturalizan la desigualdad de género, promueven el desprecio hacia las mujeres y las disidencias, y justifican la violencia como mecanismo de control.

### 1.2.5. Discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa:

La 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, adscripción étnica, 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”<sup>17</sup>. 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”<sup>18</sup>. El racismo, el sexismo y la xenofobia son algunas expresiones de discriminación.

Las personas con identidades de género diversas o no hegemónicas y las que eligen orientaciones sexuales no normativas, 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 de manera hegemónica. De allí surge la LGBTIQfobia y el cissexismo que vulneran los derechos de las personas que son disidentes de las normas sexo-genéricas.

### 1.2.6. Otros conceptos básicos que debemos tener en cuenta:

**1.2.6.1. 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.

<sup>17</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-030-2017.

<sup>18</sup> Ibid.

**1.2.6.2. Identidad de género:** 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, personas con experiencia de vida trans y otras que disienten de la norma de género binaria.

**1.2.6.2.1 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 “un hombre”.

**1.2.6.2.2. 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 feminidad es diversa, sin embargo, permanece en la cultura un modelo hegemónico de lo que es ser “una mujer”.

**1.2.6.2.3. Cisgénero:** Se considera cisgénero a las personas cuya identidad concuerda con el sexo/género asignado al nacer.

**1.2.6.2.4. Intersexual:** condición corporal en la cual una persona nace con características sexuales: genitales, gónadas, patrones cromosómicos, endocrinas y/o morfológicas que no necesariamente son visibles ni se ajustan estrictamente a las definiciones normativas de lo masculino o lo femenino. La intersexualidad no es una identidad de género, ni una orientación sexual, ni una patología sino una variación corporal natural de la diversidad humana.

**1.2.6.2.5. Personas con experiencia de vida trans:** aquellas personas cuya identidad de género no corresponde con el sexo/género asignado al nacer, ni con las características inscritas en lo construido social, histórica y culturalmente como femenino o masculino. Las personas con experiencia de vida trans construyen sus propias identidades, sin tener una relación directa con una orientación sexual específica.

**1.2.6.2.6. Personas no binarias:** Son personas que no se identifican con ninguna de las dos construcciones sociales, históricas, culturales y contextuales de lo que debería ser un hombre o una mujer, de lo femenino o lo masculino como modelos hegemónicos.

**1.2.6.2.7. Expresión de género:** 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, gestos, entre otros aspectos que se pueden reconocer o no como masculinos, femeninos o andróginos, y que no se relaciona necesariamente ni de manera estricta con el sexo-género asignado al nacer, ni con una orientación sexual específica.

**1.2.6.2.8. Heteronormatividad:** Sistema de opresión que impone las relaciones sexoafectivas heterosexuales mediante diversos mecanismos médicos, 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.

**1.2.6.2.9. 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 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 hegemónicos o diversos. Hay por tanto diferentes 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.

La orientación sexual es tan diversa como cada persona, por lo cual no es posible definir las múltiples orientaciones existentes o emergentes en este documento.

**1.2.6.2.10. Diversidad:** Implica el reconocimiento de las diferencias, como elemento para potenciar lo que nos hace diversos/as en términos identitarios, corporales, culturales, de género, de orientación sexual, lingüísticos, de edad, entre otros; para superar la interpretación de la diferencia impuesta como desigualdad.

**1.2.6.2.11. Patriarcado:** El patriarcado es un sistema histórico y estructural de organización social, política, económica y simbólica que se basa en la jerarquización de los géneros y cuerpos, otorgando privilegio a lo masculino, cisgénero, heterosexual y dominante, y subordinando a lo femenino, lo disidente y racializado.

Este sistema no se limita a la dominación ejercida únicamente por los hombres, sino que opera como una red institucionalizada de poder que puede ser reproducida por múltiples actores; a través de normas, discursos, roles de género, leyes, prácticas culturales y relaciones cotidianas. El patriarcado funciona como una estructura relacional y adaptativa, que se entrelaza con otros sistemas de opresión como el racismo, el clasismo, el colonialismo, el capacitismo, entre otros.

El patriarcado se entiende como un régimen de producción de desigualdad que no solo regula la división sexual del trabajo, sino también el acceso diferencial al poder, al deseo, a la representación y a la vida digna.

**1.2.6.3. Víctima de Violencia Basada en Género:** se refiere a todas las personas que, individual o colectivamente, sufran agresiones y daños físicos, sexuales, psicológicos, o emocionales como resultado de actos de violencia basadas en género. Este concepto se aplica de manera predominante a las mujeres y niñas en su diversidad, aunque también puede incluir a personas de otras identidades de género u orientación sexual diversa que son objeto de violencia en razón de su género.

**1.2.6.4. LGBTIQfobia:** es un término que se utiliza para describir la aversión, odio, discriminación o exclusión contra personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, o de otras identidades de género y orientaciones sexuales no normativas. Se manifiesta en prejuicios, expresiones de rechazo o diversas formas de violencia, tanto física como psicológica, exclusión social y económica, discriminación laboral, escolar y en otros ámbitos de la vida cotidiana.

**1.2.6.5. Cisexismo:** es un sistema de creencias y actitudes que privilegia y normaliza las identidades y experiencias de las personas cisgénero, es decir, aquellas cuya identidad de género coincide con el sexo/género que les fue asignado al nacer. Al mismo tiempo, devalúa, margina y discrimina a las personas con experiencias de vida trans, no binarias y de otras identidades de género no conformes con el sexo/género asignado al nacer.

**1.2.6.6. Persona victimizada:** Se entiende como parte interviniente dentro de lo establecido en este Protocolo; se refiere a cualquier persona que individual o colectivamente hayan sufrido alguna de las manifestaciones de las violencias o las discriminaciones basadas en la identidad de género o la orientación sexual no hegemónica, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público reconocidas en el presente Protocolo, y que la reporte a la Unidad de Género de manera personal o por terceros.

**1.2.6.7. Persona accionada:** se refiere a la persona que presuntamente ha cometido o ejercido una violencia basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, sobre la cual se instala una denuncia formal en entes externos o se reporta una situación en la que se encuentra vinculada, que puede llegar a constituir un caso.

**1.2.6.8 Reporte:** poner en conocimiento directo, a través de los canales de comunicación establecidos (ver 5.2.1) en la Unidad de Género una situación que a juicio de la persona reportante, constituye violencia basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa. Esto constituye el primer paso de la ruta de atención.

**12.6.9 Caso:** Se refiere a un reporte que, una vez atendido y analizado por el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género, constituye un hecho de violencia basada en género o discriminación

por identidad de género u orientación sexual diversa, continuando con la ruta de atención.

**1.2.6.9 Queja:** poner en conocimiento un hecho con presunta incidencia disciplinaria a la autoridad competente, que para el caso de la Universidad del Tolima es la Oficina de Control Disciplinario Interno, o quien haga sus veces.

**1.2.6.10 Denuncia:** poner en conocimiento un hecho con presunta incidencia penal a la Fiscalía General de la Nación.

### 1.3. OBJETIVOS:

Establecer los lineamientos y la ruta institucional para la prevención, detección, atención, restablecimiento de 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.

#### 1.3.1. Objetivos específicos:

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 prestar la adecuada detección, atención, orientación, reparación, no repetición y restitución de sus derechos vulnerados.
2. Implementar los enfoques de derechos humanos, de género, interseccional, de justicia restaurativa, orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, acción sin daño, tolerancia cero a las violencias basadas en género, el enfoque global en la detección, prevención, atención, sanción, restablecimiento de los derechos y reparación a las personas victimizadas por violencias basadas en género, o discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa.
3. Generar estrategias y acciones que contribuyan a divulgar, visibilizar, sensibilizar y capacitar a la toda la comunidad universitaria 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 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 o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
6. Aplicar el enfoque de justicia restaurativa, de acuerdo a la dimensión de la violencia que se materialice en cada caso atendido y la voluntad de la persona victimizada.



#### 1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Protocolo aplica a toda la comunidad de la Universidad del Tolima, en sus relaciones personales, laborales y académicas, así como en el cumplimiento directo o indirecto de los objetivos y fines misionales. Las personas que integran la comunidad universitaria están sujetas a normativas y medidas diferenciadas según la naturaleza del vínculo que mantienen con la institución. Al activarse este Protocolo, también entran en vigor las normas que regulan la convivencia y el relacionamiento entre sus integrantes.

De acuerdo con el Estatuto General, la comunidad universitaria está conformada por personas que participan y contribuyen a la vida académica, laboral y profesional en la Universidad del Tolima. Incluye al estamento estudiantil, el profesorado, graduados y graduadas, exrectores y exrectoras, así como al personal administrativo, y quienes desempeñan funciones en educación, investigación, docencia, proyección social, extensión y administración.

Este Protocolo establece la ruta de atención que se activa en situaciones de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa. Se aplica en todos los escenarios de la Universidad del Tolima, tanto físicos como virtuales, donde se desarrollen actividades vinculadas a los ejes misionales institucionales, siempre que se identifiquen actos reportados como violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa; así como en situaciones que ocurran fuera de los espacios físicos o virtuales de la Universidad, siempre que se utilice el vínculo institucional como medio para facilitar, encubrir o propiciar dichas violencias o discriminaciones en ámbitos extrainstitucionales.

Igualmente, aplica cuando una persona externa haya padecido o presenciado alguna forma de violencia basada en género dentro de la Universidad, o contra alguna persona integrante de la comunidad universitaria, quien recibirá atención por parte de la Unidad de Género conforme a la ruta establecida, y en cumplimiento del deber y obligación social de denunciar, conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 1257.

#### 1.5. NUESTROS ENFOQUES:

Los enfoques de este Protocolo orientan todas las actuaciones que implica su implementación, buscando que las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminadas por su identidad de género o su orientación sexual diversa puedan ver resarcidos sus derechos, de manera que no se vulnere su integridad personal ni se profundicen sus afectaciones. Asimismo, estos enfoques guían las competencias y capacidades de la Universidad del Tolima para desarrollar acciones de prevención en el marco de sus responsabilidades legales y se aplican a la totalidad de las partes que intervienen en la aplicación del Protocolo



### 1.5.1 Enfoque de Derechos Humanos:

Este enfoque supone el reconocimiento en las actuaciones institucionales orientadas a cumplir de manera sustantiva y efectiva el carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas y su garantía integral. Dicha garantía implica poner en el centro de las actuaciones las necesidades específicas de las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género y diversidad sexual, y propender porque en las acciones de atención y prevención se tienda a la búsqueda de la igualdad sustantiva, así como a la eliminación de cualquier forma de discriminación que las sustentan.<sup>19</sup>

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 las diferencias. 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 adscripción étnica, de clase, 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 capacidad de respetar las diferencias e incentivar el valor de la otredad en espacios públicos y privados; este enfoque permite comprender que toda violencia basada en género es una violación directa a los derechos humanos, es por ello que la Universidad del Tolima debe garantizar a la comunidad universitaria la dignidad, la integridad y el derecho inalienable a una vida libre de violencias y discriminaciones.

### 1.5.2. Enfoque de género:

El presente Protocolo reconoce y valora la diversidad y heterogeneidad de y entre las mujeres y los hombres, es decir, que el género se refiere no solo a las relaciones y desigualdades entre hombres y mujeres en su diversidad, sino también al interior de los géneros. 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, y que 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

<sup>19</sup> MEN (2022). Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural, p. 24. Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155\\_btn\\_00.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf)

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 la 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>20</sup>

Este enfoque, abordado de manera crítica, también nos permite reconocer que el binarismo de género (hombre/mujer) ha influido en el cissexismo, 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 disidentes de la norma binaria de género; 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. En coherencia, este Protocolo reconoce y actúa teniendo en cuenta la diversidad de géneros, y el derecho de las personas a elegir su identidad de género más allá del binarismo hegemónico.

### 1.5.3 Enfoque interseccional:

El enfoque interseccional es una herramienta analítica, teórica, metodológica y política que nos permite comprender que nuestra identidad es múltiple y que categorías sociales como sexo/género, adscripción étnica, clase social, orientación sexual, diversidad funcional, edad, entre otras, se interseccionan determinando las experiencias de vida de las personas, lo que permite comprender que las estructuras de poder y discriminación afectan nuestras vidas al estar interconectadas. La interseccionalidad implica que las personas no experimentamos la opresión de manera aislada, sino de manera interrelacionada debido a la vivencia de esas múltiples dimensiones de nuestra identidad, que no son aditivas ni jerárquicas, sino contextuales.

Este enfoque debe conducir al reconocimiento de la discriminación y las violencias basadas en género como un fenómeno que casi nunca se presenta de manera aislada, sino que coexiste con múltiples formas de discriminación que pueden profundizar los daños y hacer particular la experiencia. En ese sentido, las iniciativas para prevenirlas, detectarlas y atenderlas en el ámbito de las IES deben partir de la comprensión de que sus múltiples manifestaciones se cruzan con frecuencia con factores

<sup>20</sup> ONU MUJERES. Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

identitarios tales como la pertenencia étnica, la clase social, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geopolítica, la edad y el idioma y de contextos como el conflicto armado y la migración, que al combinarse profundizan la discriminación contra las mujeres, limitando la garantía de sus derechos.<sup>21</sup>

Este enfoque evita la totalización o fraccionamiento de la personas en categorías que expresan los diferentes sistemas de opresión, lo que hace de cada persona un ser único de múltiples identidades que al fraccionarlas deja de comprender y atenderlas en su integralidad y en consecuencia puede llegar a profundizar discriminaciones situadas.

#### **1.5.4 Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas o no hegemónicas:**

Este enfoque plantea la necesidad de un sistema equilibrado donde las identidades de género y las orientaciones sexuales no hegemónicas sean reconocidas para no fomentar la desigualdad, la violencia estructural y las disparidades, ya que existen diversas orientaciones sexuales, expresiones de género e identidades de género, que no deben conllevar a una posición de desigualdad frente a otros grupos.

La heteronormatividad se inserta en la lógica de la hegemonía binaria del género y la heterosexualidad como norma, ello no permite la aceptación igualitaria de identidades de género y orientaciones sexuales diversas, generando afectaciones como interrupción de tránsitos, afectaciones sobre los cuerpos, legitimación 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 estableciendo 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, las expresiones de género y las orientaciones sexuales, para generar prácticas y comportamientos de permitan superar la exclusión, la discriminación y las violencias.

#### **1.5.5 Enfoque de acción sin daño:**

Es un enfoque ético que implica una continua reflexión y crítica sobre lo que se va a hacer, así como sobre lo ya accionado, en relación con sus principios, consecuencias e impactos; implica que, al momento de plantear acciones, es importante evaluar sus efectos, de manera que se incluya un análisis ético desde la perspectiva de los valores y principios que las orientan. Dicho análisis debe considerar unos principios mínimos como acuerdos y valores deseables de convivencia humana.

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

<sup>21</sup> MEN (2022). Ibid, p. 27.

las acciones emprendidas, así como 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 la persona presunta agresora, salvo autorización de la persona victimizada. 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.

### 1.5.6 Enfoque tolerancia cero a las violencias basadas en género:

El enfoque de tolerancia cero a las violencias basadas en género implica que todo lo que se procure con su implementación busca superar la cultura de la impunidad, indiferencia, aceptación, naturalización y normalización con relación a las Violencias Basadas en Género y, por tanto, no se toleren ni institucional ni socialmente. Este enfoque se debe reflejar en el compromiso de la institución en acciones para la prevención, atención, sanción y reparación de las Violencias Basadas en Género, para contribuir a su erradicación.

El Ministerio de Educación Nacional establece que las acciones de las IES frente a las violencias basadas en género que ocurren en las comunidades educativas, “no se concentren exclusivamente en responder a la coyuntura de los casos específicos de estas formas de violencias, sino que incluyan el diseño e implementación de estrategias que promuevan la cero tolerancia frente a estas violencias y permitan cuestionar y transformar las prácticas, comportamientos y antivalores que las causan”.<sup>22</sup>

### 1.5.7 Enfoque de justicia restaurativa:

El enfoque de justicia restaurativa, es una alternativa que permite a las partes involucradas y a la comunidad participar en la resolución de conflictos y las consecuencias que éstos generen, mitigando sus efectos negativos. Esta forma de resolución de conflictos permite promover vías pacíficas de solución, fomentando la tolerancia y la inclusión, partiendo de la base del respeto por “la diversidad y promover prácticas comunitarias responsables”<sup>23</sup>.

La Corte Constitucional en sentencia C-017 de 2018 indica que “la justicia restaurativa mira hacia las víctimas, hacia su dignidad, sus daños específicos, necesidades, su condición general histórica de discriminación y los efectos particulares que la violencia les ocasionó. Implica que los mecanismos estatales de la transición ya no están instituidos solo en función de los demás actores del conflicto y la sociedad en general, sino en los derechos y requisitos de las víctimas”. Este enfoque implica que

<sup>22</sup> Ibid, p. 28

<sup>23</sup> Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (2016). Manual sobre programas de justicia restaurativa. Serie de manuales sobre justicia penal. Disponible en: [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual\\_sobre\\_programas\\_de\\_justicia\\_restaurativa.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf)

las acciones que se adelanten no sean punitivas, sino que busquen otras vías para resarcir los derechos vulnerados de las personas victimizadas, partiendo del respeto por las decisiones que ellas toman de manera autónoma.

### 1.5.8 Enfoque global:

Siguiendo los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, este enfoque consiste en la constatación de que el problema de las violencias basadas en género es cultural. Es decir, se da por la naturalización y normalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres y las personas diversas, la cual reside en que subsisten estereotipos y prácticas sociales que se consideran “normales o naturales”, o se asume la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia. Además, las acciones que realicen las IES deben formar parte de una estrategia más amplia de promoción de la igualdad de las mujeres y las personas diversas, teniendo en cuenta que el Estado, en sus diferentes instancias, es el primer responsable. Ante el carácter estructural de las violencias basadas en género en la sociedad, se propone que las acciones realizadas no sean solo reactivas ante situaciones dadas, sino que el trabajo hacia su erradicación se realice en diferentes ámbitos sociales, considerando al menos cuatro niveles:

1. **Individual:** en el que se promueven actitudes para cuestionar la violencia de género y se potencian aquellas para promover la igualdad.
2. **Relacional:** en el que se propende por relaciones respetuosas y se fomenta el conocimiento y la identificación de las violencias en las interacciones de la comunidad sobre la que se planea intervenir.
3. **Comunitario:** en el que se promueve un diálogo amplio con todas las personas que conforman una comunidad, en este caso educativa, para la sanción de las violencias basadas en género y la promoción de una cultura favorable a la igualdad.
4. **Institucional:** en el que se formulan políticas, estrategias y procedimientos claros, centrados en las personas victimizadas, se sensibiliza frente a la ocurrencia de las violencias basadas en género, se disponen de mecanismos efectivos para su atención y la puesta en marcha de estrategias que en el mediano y largo plazo contribuyan a la erradicación de esta forma de violencia.

## 1.6. PRINCIPIOS ORIENTADORES:

Este Protocolo acoge los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros que consagran las normas vigentes para todas las personas implicadas en los procesos.

**1.6.1. 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 para la atención y participación en los procesos en igualdad de condiciones.

**1.6.2. Buena fe:** La información de los casos y las denuncias se recibirá partiendo de la credibilidad a la persona victimizada, 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 personas que componen la comunidad universitaria actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, reconociendo y respetando los derechos de todas las personas que la integran.

**1.6.3. Celeridad:** la autoridad o instancia competente deben avanzar y hacer progresar los procesos de prevención, investigación exhaustiva, sanción proporcional, atención y reparación suficiente que incluye este Protocolo, para que sean ágiles y se cumplan los plazos establecidos.

**1.6.4. Centralidad de las víctimas:** implica poner a las víctimas en el centro de las acciones, los procedimientos y los procesos, basado en el reconocimiento de sus derechos a la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición.

**1.6.5. Confidencialidad y reserva:** Las personas, autoridades e instancias relacionadas con la prevención, atención, investigación y juzgamiento de hechos constitutivos de violencias basadas en género, o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa garantizarán la confidencialidad de la información suministrada, en aras de asegurar el derecho a la intimidad personal y la seguridad de las personas involucradas.

De manera excepcional esta información podrá ser conocida por las distintas entidades que conforman la Ruta de Atención Integral para las víctimas de violencias basadas en género, para lo cual suscribirán un acuerdo de confidencialidad respecto del uso y manejo de la información suministrada por la Universidad. Se contempla la excepción al principio de confidencialidad en casos específicos, que incluyen situaciones donde la información confidencial es crucial para proteger la seguridad nacional o la defensa del Estado, garantizar derechos fundamentales como la vida, la integridad personal o la salud, responder a un interés público superior como en investigaciones de delitos graves, cumplir requisitos legales en procesos judiciales o administrativos, obtener consentimiento informado de la persona afectada, prevenir daños graves e inminentes a la vida o integridad de una persona, y proteger a menores, personas con diversidad funcional o en situación de vulnerabilidad cuando su seguridad esté en riesgo.

Este principio aplica en relación con la información que se maneja al aplicar este protocolo, y no desconoce el deber de denunciar situaciones de relevancia penal.

**1.6.6. Consentimiento informado:** Las instancias responsables de la atención en el marco del presente protocolo, deberán asegurarse de: 1) brindar información pertinente y suficiente a las personas que activan la ruta de atención, 2) constatar que éstas hayan comprendido adecuadamente la información, 3) que se encuentren en libertad para decidir y 4) que tengan capacidad para tomar las decisiones correspondientes. Una vez conocidas las alternativas de manejo del caso, la persona victimizada debe expresar su consentimiento para que el caso tome el curso respectivo. No obstante,



la Universidad podrá actuar de oficio cuando: la persona victimizada esté en riesgo, otras/as integrantes de la comunidad estén en riesgo, una persona menor de edad se encuentre involucrada, 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 decisión.

En los casos donde se encuentren involucradas personas menores de edad, se deberá convocar a sus padres, madres o acudientes para la recepción del caso ante la Unidad de Género; lo anterior, en observancia del principio de responsabilidad parental establecido en el artículo 14 del Código de Infancia y Adolescencia o la norma que haga sus veces. En estos casos, se suscribirá un asentimiento informado por parte de la persona adulta responsable y la o el menor; no obstante, siempre deberá hacerse la respectiva remisión al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para que inicie la ruta de restablecimiento de derechos.

Para estos efectos, el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género deberá verificar en todos los casos la edad de la persona que reporta.

**1.6.7. Debido proceso:** El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones establecidas en este Protocolo, respetando los derechos y garantías constitucionales de las personas involucradas.

**1.6.8. Debida diligencia y coordinación:** Dar 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.

**1.6.9. Dignidad humana:** Equivale al merecimiento del trato y respeto que tiene toda persona por el hecho de ser humana, independiente de su identidad de género, orientación sexual, clase, adscripción étnica, origen, edad, etc.; y a la facultad de exigir de las demás personas un trato acorde con dicha condición humana que la protege de violencias y discriminaciones.

**1.6.10. Presunción de inocencia:** Como principio se aplica a los procesos de determinación de responsabilidad que se deriven de la activación del Protocolo, así, toda persona investigada por hechos constitutivos de violencia basada en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, se presume exenta de responsabilidad hasta que la autoridad competente determine la responsabilidad que le asiste.

**1.6.11. No revictimización:** Todas las actuaciones derivadas de este Protocolo deberán desarrollarse de manera que eviten repetir, profundizar o generar nuevas afectaciones en la persona victimizada, por lo que, las personas, autoridades e instancias que intervienen deben propender por no realizar la exposición innecesaria y repetitiva de los hechos, la exigencia de pruebas desproporcionadas o la utilización de prejuicios o estereotipos de género en la valoración de la situación.

**1.6.12. Proporcionalidad:** Las actuaciones o decisiones que limiten derechos fundamentales deben estar suficientemente motivadas, así como las medidas que limiten los derechos deben ser necesarias, adecuadas, razonables y proporcionales para alcanzar el fin de la investigación y el juzgamiento.

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

**1.6.14. Responsabilidad y corresponsabilidad:** Todas las actuaciones adelantadas en la aplicación del Protocolo deben articularse entre las diferentes dependencias de la Universidad que intervienen, y de ser necesario en coordinación con entidades 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 incumplimiento de los principios, derechos o deberes consagrados en este Protocolo tendrá responsabilidades administrativas o disciplinarias.*

## CAPÍTULO 2

### PARTES, DERECHOS, GARANTÍAS E INSTANCIAS PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS POR VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA

En el presente capítulo se regula el tratamiento interno de los casos que sean reportados por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, que se encuentren relacionados con violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, implementando para ello las estrategias de detección, prevención y atención establecidas en los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional a través de Resolución No. 014466 del 2022, y los principios consagrados en este Protocolo.

#### 2.1 PARTES, SUS DERECHOS Y GARANTÍAS:

Se entiende por partes en la aplicación del presente Protocolo, las siguientes:

1. Persona victimizada (ver 1.2.6.6)
2. Persona accionada ( ver 1.2.6.7)
3. Terceros intervinientes integrantes de la comunidad universitaria o personas externas que, en

calidad de testigas, denunciantes o acompañantes, puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos o a la protección de derechos.

### 2.1.1 Derechos y garantías que tienen las personas victimizadas.

En la atención del caso, la persona victimizada debe recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

- Recibir información completa sobre el Protocolo, la ruta de atención y sus derechos.
- Recibir un trato libre de estereotipos de género, o prejuicios por orientación sexual o identidad de género diversa y otras formas de discriminación.
- Dar su consentimiento informado para la activación de la ruta y el acceso a los servicios que presta la Unidad de Género.
- Recibir orientación y acompañamiento psicológico, médico, social y jurídico integral, bajo el principio de no revictimización.
- Acceder a medidas de protección inmediatas y efectivas que garanticen su seguridad e integridad.
- Acceder a las medidas prevención y acompañamiento que se dispongan, según el análisis de su caso.
- Contar con la representación y la asesoría en las actuaciones judiciales y administrativas que se deriven de su caso.
- Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus familiares o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- Ser identificada/o/e con el género y nombre identitario que indique, independientemente de su documento de identidad, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento en el expediente disciplinario y en las bases de datos, que se actualizará de ser necesario.
- Acceder a las actuaciones disciplinarias, penales y administrativas a las que haya lugar con la garantía de que las mismas se adelantarán de forma segura y oportuna.
- Dentro del proceso disciplinario, ser reconocida/o como sujeto procesal y recibir información permanente, clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información precisa sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.
- Decidir voluntariamente si confrontarse o no con la persona presunta responsable de la violencia o discriminación en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario.
- Acceder, cuando el proceso se adelante a través de una alternativa restaurativa, a la justicia, la reparación y las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia o discriminación.
- Acceder, cuando al proceso se adelante por la vía disciplinaria, a la verdad procesal que determinen las pruebas.
- Respetar la autonomía de las personas victimizadas en la toma de decisiones respecto a las

oportunidades de apoyo, denuncia o reporte de cualquier tipo de violencia basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, tanto dentro de la institución como fuera de ella; salvo en los casos en se evidencie un riesgo inminente para la persona victimizada o se trate de una situación que involucre una persona menor de edad.

- Derecho a que la información brindada por la persona victimizada sea recolectada, utilizada y almacenada de manera segura, sin que pueda ser divulgada o utilizada sin su consentimiento; sin perjuicio de los requerimientos que las autoridades judiciales o administrativas realicen en el ejercicio de sus funciones.
- Garantizar que la Universidad sea un espacio libre de violencias y discriminaciones, tanto para la persona victimizada como para toda la comunidad universitaria.
- Las demás garantías y derechos contemplados en la ley y las normativas institucionales que resulten aplicables al caso concreto.

### **Sobre el derecho a la representación jurídica de las personas victimizadas:**

Además de la asesoría jurídica que brinda la Unidad de Género, según la voluntad de la persona victimizada, la o el abogado de la Unidad de Género podrá ejercer la representación jurídica en el marco del proceso disciplinario.

La Unidad de Género se podrá apoyar para esta labor en el Consultorio Púrpura<sup>24</sup> del Centro de Conciliación y Consultorio Jurídico de la Universidad del Tolima u otros consultorios jurídicos de la región, cuando se requiera por las particularidades del caso o por criterios de descongestión; lo anterior, conforme al factor de competencia establecido en el numeral 12 del artículo 9 de la Ley 2113 de 2021, que regula el funcionamiento de los Consultorios Jurídicos de las IES.

### **2.1.2 Derechos y garantías de las personas accionadas:**

En la atención del caso la persona accionada debe recibir un trato digno que garantice su derecho a:

- Acceder a información completa sobre el Protocolo, la ruta de atención y de sus derechos desde el momento que se constituya un caso mediante el informe del equipo interdisciplinar de la Unidad de Género.
- Recibir un trato libre de estereotipos de género, o prejuicio por orientación sexual o identidad de género diversas y otras formas de discriminación.
- Ser identificada/o/e con el género y nombre identitario que indique, independientemente de su documento de identidad, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento en el expediente disciplinario y en las bases de datos, que se actualizará de ser necesario.
- Acceder a las medidas necesarias para garantizar la protección de su intimidad y dignidad.

<sup>24</sup> El Consultorio Púrpura de la Universidad del Tolima es un espacio institucional, dedicado a la atención integral de personas que han sido víctimas de violencias basadas en género VBG, orientación sexual e identidad de género. Este Consultorio articula saberes jurídicos, psicológicos y sociales para brindar acompañamiento interdisciplinario, confidencial y gratuito a mujeres, personas LGBTQ+, niños, niñas y adolescentes, en un entorno seguro, respetuoso y libre de prejuicios.

- Garantizar que las actuaciones se realizarán bajo los principios de confidencialidad y reserva y en ningún caso podrán recibir un trato discriminatorio.
- Recibir, si así lo desea, orientación y acompañamiento psicológico a través de la Prestadora de Servicios de Salud.
- Recibir, si así lo desea, asesoría jurídica por parte del Centro de Conciliación y Consultorio Jurídico de la Universidad del Tolima si cumple con los requisitos establecidos para acceder al servicio, dicho Centro podrá remitir a la persona accionada a otros Consultorios Jurídicos de las universidades de la región para evitar eventuales conflictos de interés.
- Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus familiares o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- Acceder a las actuaciones disciplinarias, penales y administrativas a las que haya lugar, y ser informada de la evolución del caso.
- El debido proceso garantiza que todo el procedimiento se encuentre enmarcado dentro de los principios de legalidad, transparencia e imparcialidad, brindando protección a los derechos fundamentales de las personas accionadas. Esto implica que todas las etapas del proceso deben realizarse conforme a la ley, respetando los términos establecidos, las formalidades procesales y asegurando un trato equitativo a ambas partes.
- Presentar pruebas a su favor y controvertir las que se presenten en su contra, en el marco de las actuaciones judiciales y disciplinarias.
- Obtener copias del expediente e información precisa sobre el curso de los procesos administrativos o judiciales.
- Pronunciarse e interponer recursos en las oportunidades que la norma dispone.
- Cuando la persona accionada haya sido objeto de escrache o de cualquier otro tipo de difusión pública del reporte que la involucra, tendrá el derecho de acercarse a la Unidad de Género a informarse sobre el mismo, aun cuando no haya sido notificada formalmente de la apertura de un proceso disciplinario o alternativo.

## CAPÍTULO 3

### DEBERES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

#### 3.1. DEBERES:

Son deberes de todas las personas que integran la comunidad universitaria el respeto a los derechos fundamentales, los derechos humanos de las mujeres en su diversidad, los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas y grupos históricamente discriminados, su vulneración conllevará a tomar las medidas que estimen convenientes las autoridades competentes.

El equipo interdisciplinar de la Unidad de Género determinará, junto con las instancias y autoridades correspondientes, las acciones necesarias para la protección, restablecimiento de derechos y reparación de las personas victimizadas, cuando quiera que se desconozcan los siguientes deberes:

1. Prevenir cualquier acto que amenace o vulnere los derechos de las personas por su condición de género, o por identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género diversas.
2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique violencia física, sexual, psicológica, simbólica o patrimonial.
3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación o exclusión contra las personas por su condición de género, o identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género diversas.
4. Denunciar las violaciones de los derechos de las personas por su condición de género, o por identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género diversas.
5. Las representaciones estudiantiles, profesoriales y del personal administrativo y operativo deberán participar en los espacios democráticos de discusión, diseño, formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de interés para la eliminación de las violencias basadas en género y la discriminación de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
6. Promover la participación y el respeto de todas las personas que integran la comunidad universitaria en las decisiones relacionadas con el entorno académico y profesional.
7. Respetar y promover el ejercicio de la autonomía de las mujeres en su diversidad y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
8. Garantizar condiciones de equidad de oportunidades, autonomía, y todas las acciones que sean necesarias para asegurar sin discriminaciones el ejercicio de los derechos de las mujeres en su diversidad y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
9. Respetar y promover el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres en su diversidad y de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.



10. Respetar las manifestaciones culturales, religiosas, políticas y sexuales de toda la comunidad universitaria sin discriminaciones por identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
11. Habilitar espacios adecuados y garantizar la participación a las mujeres en su diversidad y las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas en los asuntos relacionados con su entorno educativo, cultural y social.
12. La persona que se encuentre vinculada en una investigación por violencia basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, deberá abstenerse en hacer comentarios al respecto en espacios internos y externos a la institución que puedan generar revictimización.

## **CAPÍTULO 4**

### **ÓRGANOS DE LA UNIVERSIDAD INVOLUCRADOS E INSTANCIAS PARTICIPANTES Y SUS OBLIGACIONES**

Toda la comunidad universitaria tiene la obligación de prevenir, detectar y reportar de manera expedita e inmediata a la Unidad de Género los reportes y demás información que tengan sobre hechos presuntamente constitutivos de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, en cumplimiento de la obligación de conducir a la persona victimizada a la ruta de atención implementada en la Universidad del Tolima.

El no cumplimiento de esta obligación dará lugar a la investigación disciplinaria que corresponda según el régimen disciplinario aplicable. Las autoridades universitarias respetarán y acatarán las medidas definidas por el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género y las decisiones de las autoridades académicas y administrativas internas, así como de autoridades administrativas y judiciales externas, velando por su cumplimiento en el marco de las competencias y funciones propias.

Las dependencias encargadas del acompañamiento a las personas victimizadas deberán actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes, oportunos y libres de obstáculos para el acceso a la atención y garantía de los derechos de las personas victimizadas. En el caso de que no se cuente con los medios para brindar el acompañamiento requerido por la persona victimizada, la Unidad de Género articulará sus servicios con entidades u organizaciones externas, sin que ello implique el abandono del caso, ni la pérdida de competencia interna.

Las diferentes instancias académicas y administrativas de la Universidad tendrán los deberes de colaboración y corresponsabilidad en la atención y seguimiento de los casos, para tal propósito atenderán de manera prioritaria a las convocatorias que realice el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género para el análisis y tratamiento de los casos. En este sentido, se debe generar una articulación institucional entre Vicerrectorías, dependencias y organismos externos, acción liderada por la Unidad de Género.

#### 4.7. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO:

**Naturaleza:** es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad.

**Ámbito de actuación:** se encarga de definir, aprobar, modificar y evaluar, por iniciativa propia, del Consejo Académico o del Rector/a, el PEI, los estatutos, las políticas académicas, administrativas y generales de la institución que tengan enfoque de género e interseccional.

#### 4.8. CONSEJO ACADÉMICO:

**Naturaleza:** es la máxima autoridad académica de la Universidad.

**Ámbito de actuación:**

- Incorporar el enfoque de género e interseccional en las propuestas de las políticas institucionales, el plan de desarrollo y el PEI, presentadas al Consejo Superior Universitario.
- Incorporar el enfoque de género e interseccional en la planificación y el desarrollo académico y académico-administrativo de la Universidad en lo relativo a los procesos misionales de formación, investigación, extensión y proyección social, con base en las políticas institucionales aprobadas por el Consejo Superior Universitario.
- Resolver mediante acuerdos las cuestiones de orden académico de la Universidad que no estén expresamente determinadas como potestativas de otros organismos del gobierno universitario.

#### 4.9. RECTORÍA:

**Naturaleza:** El/la Rector/a de la Universidad es el/la representante legal y primera autoridad ejecutiva de la Institución.

**Ámbito de actuación:**

- Cumplir y hacer cumplir las normas constitucionales, legales, estatutarias y reglamentarias vigentes relacionadas con el enfoque de género e interseccional, así como las decisiones de los Consejos Superior y Académico.
- Incorporar el enfoque de género e interseccional en los instrumentos de planificación institucional.
- Garantizar un ejercicio continuo de rendición de cuentas sobre la implementación de la política de género.
- Evaluar y controlar el cumplimiento general de la política de género, informar de ello al Consejo Superior Universitario y disponer o proponer a las instancias correspondientes las

acciones a que haya lugar.

- Crear comités y grupos al interior de las diferentes dependencias, las cuales estarán encargadas de la atención, administración y operación de los procedimientos relacionados con la implementación de la política de género.
- Expedir los procedimientos administrativos que no estén contemplados en los estatutos.

#### 4.9.1. Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional:

**Naturaleza:** orienta la formalización de la estrategia organizacional y el sistema de planificación institucional, que posibilita el cumplimiento de la misión, objetivos, implementación de cambios y transformaciones, generación de valor, ventajas competitivas y un mejor uso de los recursos.

##### Ámbito de actuación:

- Diseña, hace seguimiento y evalúa la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales relacionados con la implementación de la política de género.
- Crea e implementa índices que permitan verificar los impactos institucionales alcanzados en materia de prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género.
- Proyecta la transversalización del enfoque de género e interseccional en la planificación y desarrollo institucional.
- Fomenta la articulación de la planificación institucional con la planeación municipal, departamental y nacional en lo que atañe a la infraestructura y la seguridad para la prevención, detección, sensibilización y atención de las violencias basadas en género.

#### 4.9.2. Oficina Jurídica y Contractual:

**Naturaleza:** Encargada de la asesoría, dirección, control y evaluación del proceso de gestión jurídica institucional, en tal sentido debe definir los lineamientos, criterios, procedimientos y proformas que se utilizarán en los actos y negocios jurídicos de la Universidad, cualquiera que sea su rama de especialidad. Es responsable de representar judicial o extrajudicialmente a la Universidad en los asuntos en los que sea parte o tenga interés, de acuerdo con los poderes otorgados y expedir los conceptos jurídicos que sean requeridos.

**Ámbito de actuación:** tendrá la responsabilidad de asesorar jurídicamente los procesos y actuaciones que se adelanten en relación con hechos constitutivos de violencia basada en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, con el fin de garantizar la correcta aplicación de la normativa interna, nacional e internacional.

En este sentido, emitirá los conceptos y orientaciones jurídicas necesarias a las diferentes dependencias sobre la interpretación y aplicación del Protocolo y de las normas relacionadas con violencias basadas en género y discriminaciones; asimismo, velará por la armonización con el marco

jurídico vigente, en especial la Constitución Política, las leyes nacionales, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos, género y diversidades.

#### 4.9.3. Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI:

**Naturaleza:** es la dependencia del más alto nivel que conforme a la ley disciplinaria y la normativa institucional vigente, tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria en los procesos de investigación que se adelanten contra integrantes de la comunidad universitaria, según el régimen disciplinario aplicable.

**Ámbito de actuación:** tendrá el compromiso de atender disciplinariamente los casos de violencias basadas en género, discriminación por identidad género u orientación sexual diversa; en este sentido, sus obligaciones y responsabilidades en el marco de la aplicación de este Protocolo son las establecidas en la normativa disciplinaria vigente para cada estamento.

En el marco de la actuación disciplinaria, la OCDI dará aplicación a los lineamientos que existan en materia de violencia de género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa impartidos por organismos internacionales y nacionales, la normativa interna y los lineamientos emitidos por las autoridades competentes en la materia.

#### 4.10. VICERRECTORÍA DE DESARROLLO HUMANO:

**Ámbito de actuación:** Propiciar los medios necesarios para el cumplimiento de las políticas institucionales en el campo del desarrollo humano y el bienestar de la comunidad universitaria, que conlleven a la formación integral en mejora de su calidad de vida, participando en la implementación del presente Protocolo.

##### 4.10.1. Comité de Asuntos de Género y Diversidades:

El Comité de Asuntos de Género y Diversidades-CAGYD, es un Comité multiestamentario creado mediante Resolución como un órgano asesor de la dirección universitaria adscrito a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos y líneas de acción planteados en la Política de Género y el Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima. Las actuaciones de este Comité deberán articularse con las de la Unidad de Género. Su conformación, elección, funciones y deberes están reglamentadas en la Resolución vigente.

#### 4.10.2. Unidad de Género:

**Naturaleza.** La Unidad de Género es un área adscrita a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano, conformada por un equipo interdisciplinar, con enfoque y perspectiva de género que promueve la transversalización del enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario y la implementación de la Política de Género y del presente Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima, en articulación con el Comité de Asuntos de Género y Diversidades.

**Conformación:** Con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas victimizadas por violencias basadas en Género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa la Unidad de Género estará conformada por:

- Una o un profesional con actividades de coordinación de la Unidad
- Una o un profesional en derecho con enfoque de género
- Una o un profesional en psicología y/o trabajo social con enfoque de género
- Una o un profesional en el área de las Ciencias sociales o Humanas
- Una persona con actividades de asistencia administrativa

Todas las personas que integren la Unidad de Género deberán tener conocimientos y experiencia certificadas en enfoque de género y diversidades.

En caso de que se requiera el acompañamiento de más profesionales en derecho, psicología o cualquier otra profesión que sea afín a los asuntos de la Unidad, con el fin de atender situaciones institucionales especiales, se podrá aumentar el número de sus integrantes por períodos establecidos. También se podrá contar con apoyo de pasantes en cualquier profesión que sea afín a los asuntos de la Unidad.

**Funciones.** Las funciones de la Unidad de Género en la implementación del Protocolo son las siguientes:

- a) Participar en el desarrollo de todas las acciones definidas en la Política de Género y en el Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima.
- b) Establecer y hacer seguimiento a las acciones para la detección, prevención, atención, reparación y erradicación de las violencias basadas en género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa que involucren a la comunidad universitaria.
- c) Aplicar la ruta de atención establecida en el presente Protocolo y demás lineamientos institucionales.
- d) Definir la estrategia de acompañamiento psicosocial y jurídico para las personas victimizadas.

- e) Acoger a las personas victimizadas que deseen denunciar casos de violencias basadas en género o discriminación por orientación sexual o identidad de género diversa y sus formas interseccionales, y/o que requieran atención psicosocial u orientación jurídica.
- f) Crear el registro correspondiente a cada caso, así como de todas las actuaciones institucionales y/o externas a que dé lugar.
- g) En cada caso reportado que activa la ruta de atención elaborar el diagnóstico de riesgo y el informe que se debe remitir a la autoridad o instancia competente de atender el caso.
- h) Determinar las medidas, que serán acatadas a nivel institucional, de prevención, atención, acompañamiento y protección pertinentes en cada caso, y remitirlas a las instancias disciplinarias, académicas o administrativas responsables de su aplicación.
- i) Activar la ruta externa de atención integral para víctimas de violencia basada en género, en los casos que sea necesario.
- j) Llevar a cabo la representación judicial en los procesos que se adelantan ante las autoridades administrativas y judiciales de las personas que activan la ruta externa haciendo la respectiva denuncia.
- k) Hacer el seguimiento a las actuaciones que impliquen los casos que se encuentren en curso.
- l) Cerrar el registro del caso, cuando se cumplan las condiciones contempladas en el Protocolo.
- m) Brindar las garantías necesarias para establecer las medidas restaurativas cuando haya lugar, así como velar por su cumplimiento.
- n) Coordinar estrategias institucionales permanentes de sensibilización, información, difusión, comunicación y formación en género y diversidades, en alianza con los estamentos, las unidades administrativas y académicas pertinentes, y entes e instituciones externas.
- o) Garantizar un acompañamiento integral a las personas victimizadas mejorando constantemente los mecanismos de atención.
- p) Resolver las consultas elevadas por las unidades académicas o administrativas, frente a los casos de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa que requieran una atención integral, siempre y cuando no se vulnere el principio de confidencialidad y reserva.
- q) Con el objetivo de garantizar los derechos y principios previstos en este Protocolo, el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género deberá recibir, como mínimo, una inducción y capacitaciones periódicas sobre:
  - El Protocolo de prevención y atención a Violencias Basadas en Género, Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual Diversa de la Universidad del Tolima.
  - Ruta externa de atención integral para víctimas de violencia basada en género
  - Perspectiva de género, violencia basada en género, derechos sexuales y derechos reproductivos, interseccionalidad, y la normatividad que regula estos temas así como otros que se identifiquen de importancia para fortalecer su rol en la implementación del Protocolo.



**NOTA:** Si sobre alguna de las personas integrantes del equipo interdisciplinar de la Unidad de Género, recae un conflicto de interés o inhabilidad consagrados en la normativa vigente que impida llevar a cabo las actuaciones correspondientes, la Vicerrectoría de Desarrollo Humano designará a una persona profesional diferente para la atención del caso, garantizando en todo momento los derechos de las personas victimizadas.

#### 4.10.2.1. Enlaces de género:

**Naturaleza:** Los enlaces de género son profesores o profesoras adscritas a cada unidad académica que se articulan con la Unidad de Género para apoyar la transversalización del enfoque de género y la implementación del presente Protocolo y la Política de Género en toda la Universidad. Serán designados/as por parte del Consejo de Facultad y en las unidades donde integrantes del estamento profesoral no asuman voluntariamente esta labor, el rol de enlace deberá ser asumido por la decanatura.

#### Ámbitos de aplicación:

- Con la orientación de la Unidad de Género, coordinar acciones para la implementación de la Política de Género y la aplicación del presente Protocolo en cada unidad académica.
- Proponer y ejecutar, con base a las necesidades específicas de cada unidad académica, acciones de prevención, sensibilización, promoción, formación, posicionamiento y divulgación relacionadas con la implementación de la Política de Género y el Protocolo de prevención y atención a violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, bajo la asesoría y orientación de la Unidad de Género.
- Participar activamente de los espacios de formación relacionados con la implementación de la Política de Género y el presente Protocolo.
- Dinamizar en las unidades académicas la conmemoración de fechas importantes para los derechos de las mujeres en su diversidad y las disidencias sexogenéricas.
- Articular con los Consejos de Facultad la implementación de las acciones definidas en los planes de acción anuales en pro del cumplimiento y posicionamiento de la política de género y del presente Protocolo; para lo cual debe ser invitada/o a las sesiones donde esto se defina.
- Contribuir a que en la planificación estratégica de la unidad se incluya la transversalización del enfoque de género como un asunto prioritario.

Quienes asuman la labor de enlaces tendrán horas asignadas dentro de su plan de trabajo articulado con la Vicerrectoría de Docencia.

#### 4.10.3. Dirección de Bienestar Universitario:

**Naturaleza:** Encargada de la ejecución de las políticas, programas y actividades de bienestar universitario, representadas en salud, deportes, recreación y asistencia social, cultural y social, internas y externas de la Universidad

**Ámbito de actuación:** En el marco del presente Protocolo, la Dirección de Bienestar Universitario, a través de la Sección Asistencial y sus áreas adscritas: Área de Trabajo Social y Prestadora de Servicios en Salud, tendrá la responsabilidad de atender, orientar y acompañar integralmente a las personas de la comunidad universitaria en los casos de violencia basada en género, discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa.

En este sentido, deberá, en el marco de sus competencias, abordar los asuntos de convivencia con un enfoque de género, interseccional y de derechos. Asimismo, brindará acompañamiento desde un modelo preventivo en salud, mediante el cual se busca fomentar, desarrollar y promover la atención integral a la comunidad universitaria.

#### 4.10.3.1. Equipo Sección Asistencial:

**Naturaleza:** Este equipo pertenece a la Dirección Bienestar Universitario, se compone por profesionales del área de la salud y trabajo social con competencias para realizar acompañamiento psicosocial a las personas victimizadas y accionadas.

#### Ámbito de actuación:

- a) Brindar atención integral de conformidad con la naturaleza y alcance de los servicios de salud de primer nivel y de baja complejidad.
- b) Activar la ruta de atención a violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa de la Universidad, cuando se identifiquen estas violencias o discriminaciones en la prestación de los servicios a la comunidad universitaria, o se conozca de un caso.
- c) En los casos donde las personas victimizadas no deseen ser atendidas por la Unidad de Género, el equipo de la PSS le brindará la atención integral
- d) Brindar atención psicosocial a las personas accionadas cuando lo soliciten voluntariamente.
- e) Canalizar a las Instituciones Prestadoras de Salud (I.P.S) de ser necesario, a cargo de las áreas de medicina y psicología.
- f) Reportar al SIVIGILA<sup>25</sup>, a cargo de las áreas de medicina y psicología.
- g) En caso de menores de edad reportar al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), sin requerir consentimiento informado.
- h) Emitir informes del acompañamiento realizado a las autoridades institucionales que lo requieran, o siempre que el caso lo amerite.
- i) Participar en las formaciones que la Unidad de Género realice para fortalecer la atención con enfoque de género, interseccional, de derechos y la aplicación de la normativa institucional.

<sup>25</sup> Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública -SIVIGILA, creado para realizar la provisión en forma sistemática y oportuna, de información sobre la dinámica de los eventos que afecten o puedan afectar la salud de la población Colombiana.

#### 4.10.4. Otras áreas adscritas a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano:

**Naturaleza:** Son las áreas encargadas de implementar y articular las políticas institucionales que propenden por el bienestar integral y el desarrollo humano.

**Ámbito de aplicación:** Articular con la Unidad de Género la atención integral que sea necesaria para la prevención y la atención de casos de violencias basadas en género o discriminación por identidad u orientación sexual diversa desde un enfoque interseccional.

#### 4.11. VICERRECTORÍA DE DOCENCIA:

**Naturaleza:** Es la unidad encargada de orientar, direccionar, coordinar, controlar y evaluar los procesos académicos en el marco del Proyecto Educativo Institucional-PEI.

**Ámbito de actuación:** La Vicerrectoría de Docencia liderará procesos de prevención de las violencias basadas en género y las discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa a través de estrategias curriculares y formativas que propendan por la implementación de la transversalización del enfoque de género e interseccional. En concordancia con lo anterior, deberá establecer en la planificación estratégica de cada vigencia, los planes, programas y proyectos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y las líneas de acción de la Política de Género en la Vicerrectoría.

Asimismo, trabaja articuladamente con la Unidad de Género en la definición de las medidas académicas que se requieran para cada caso, y realiza el acompañamiento y seguimiento a la implementación de las mismas, dando las directrices necesarias para su aplicación.

##### 4.11.1. Decanaturas, dirección del IDEAD, direcciones de programa, direcciones de departamentos:

**Naturaleza:** estas instancias académico administrativas están conformadas por personal docente y administrativo para atender los diferentes asuntos de las facultades e IDEAD.

##### Ámbito de actuación:

- Establecer en la planificación estratégica de cada vigencia los planes, programas y proyectos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y las líneas de la Política de Género en cada unidad académica; lo cual deberá ser reportado trimestralmente a la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional.
- Activar la ruta de atención a violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, reportando directamente ante la Unidad de género

- cualquier hecho de esta naturaleza del que tenga conocimiento.
- c) Acatar y aplicar todas las medidas definidas por las instancias y autoridades competentes, que le correspondan del Plan de atención acompañamiento integral de cada caso, para garantizar la protección de los derechos de las personas victimizadas y las personas accionadas; así como las decisiones que dispongan las autoridades disciplinarias, administrativas y judiciales en materia sancionatoria o restaurativa frente a casos estudiantiles o profesoriales, según corresponda a cada caso y de acuerdo a la normativa vigente.
  - d) Realizar el seguimiento y acompañamiento a la implementación de las medidas que le corresponde aplicar en cada caso.
  - e) Remitir la información que la Unidad de Género requiera para el análisis de los casos, con el fin de que se pueda realizar los diagnósticos de riesgo psicosocial, socio familiar, laboral y académico para la adopción de medidas de prevención, protección y atención integral de las partes involucradas.
  - f) Realizar un reporte bimestral a la Unidad de Género sobre el cumplimiento de las medidas que deben aplicar para cada caso, y presentar informes de conformidad con las solicitudes elevadas por las autoridades competentes.

#### 4.12. VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

**Naturaleza:** Encargada de la gestión de recursos en los diferentes niveles regionales, nacionales e internacionales; así como de dirigir, ejecutar y evaluar el proceso de formulación, planeación, organización y control de las actividades administrativas y financieras de conformidad con la misión, visión y objetivos establecidos por el Consejo Superior Universitario, consignados en el Plan de Desarrollo Institucional y el Proyecto Educativo Institucional vigentes, con un criterio rector de sustentabilidad financiera, para el armónico desenvolvimiento de la organización de la Universidad.

**Ámbito de actuación:** A la Vicerrectoría Administrativa y Financiera (VAF) le corresponde asignar el presupuesto respectivo en cada vigencia para la implementación y ejecución del plan de acción de la Política de Género, del cual hace parte el presente Protocolo.

Teniendo en cuenta que la Sección de Seguridad y Vigilancia se encuentra adscrita a la VAF, le corresponde garantizar una efectiva articulación con la Unidad de Género para generar las alertas o atender los casos en que se identifique que se está presentando una violencia basada en género o actos de discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa; así como dar cumplimiento a las medidas emitidas por la Unidad de género y demás autoridades disciplinarias, administrativas o judiciales, para lo cual contará con la formación respectiva.

##### 4.12.1. Dirección de Gestión de Talento Humano:

**Naturaleza:** Es la unidad administrativa encargada de la dirección, control y evaluación de los procesos de gestión, formulación y ejecución de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos orientados a la gestión integral del Talento Humano, garantizando el cumplimiento normativo y administrativo de la Institución.

#### **Ámbito de actuación:**

- Es la responsable de diseñar, en articulación con la Unidad de Género, planes de capacitación con perspectiva de género, interseccional y de derechos dirigidos al personal administrativo y docente.
- Acatar y aplicar todas las medidas de carácter administrativo y laboral definidas por las instancias y autoridades competentes, que le correspondan del Plan de atención acompañamiento integral de cada caso, para garantizar la protección de los derechos de las personas victimizadas y las personas accionadas; así como las decisiones que dispongan las autoridades disciplinarias, administrativas y judiciales en materia sancionatoria o restaurativa frente a casos estudiantiles o profesoriales, según corresponda a cada caso y de acuerdo a la normativa vigente.
- Realizar el seguimiento y acompañamiento a la implementación de las medidas que le corresponde aplicar en cada caso.
- Remitir la información que la Unidad de Género requiera para el análisis de los casos, con el fin de que se pueda realizar los diagnósticos de riesgo psicosocial, socio familiar, laboral y académico para la adopción de medidas de prevención, protección y atención integral de las partes involucradas.
- Realizar un reporte bimestral a la Unidad de Género sobre el cumplimiento de las medidas que deben aplicar para cada caso, y presentar informes de conformidad con las solicitudes elevadas por las autoridades competentes.

## **CAPÍTULO 5**

### **DETECCIÓN, ATENCIÓN y ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL**

#### **5.1. DETECCIÓN:**

La Unidad de Género establecerá estrategias de detección, articuladas con los procesos de sensibilización y prevención, que permitan que la comunidad universitaria cuente con herramientas para la identificación de conductas, señales o indicios que puedan llegar a constituir violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, las cuales permitirán a la comunidad universitaria su desnormalización, así como el reconocimiento de situaciones de riesgo con la finalidad de actuar de manera eficaz.

Las unidades académico-administrativas implementarán en sus planes de acción las estrategias para la detección propuestas por la Unidad de Género, así mismo, velarán por su adecuada ejecución desde una perspectiva pedagógica y formativa con enfoque interseccional, mediante la cual se dé cumplimiento al objetivo institucional de que la Universidad del Tolima sea un territorio libre de violencias y discriminaciones.

Con el propósito de fortalecer la detección y respuesta institucional, el personal de seguridad y vigilancia, así como el personal docente de la institución, deberá recibir permanentemente capacitaciones obligatorias orientadas a la identificación de las violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, conforme a lo establecido en el presente Protocolo. Esta capacitación incluirá la difusión de los mecanismos, canales y procedimientos definidos para la activación de la ruta institucional de atención, seguimiento y acompañamiento de casos.

De igual forma, el Área de permanencia, adaptaciones y graduación estudiantil, junto con la Dirección de gestión de talento humano, deberán participar de estas capacitaciones con el fin de fortalecer la detección de situaciones que puedan incidir en la deserción estudiantil, abandono de cargos o renunciadas asociadas a violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa.

## 5.2 ATENCIÓN INICIAL Y RECEPCIÓN DEL REPORTE:

**5.2.1. Reporte:** Cualquier integrante de la comunidad universitaria deberá reportar directamente a la Unidad de Género la situación que considere constituye una violencia basada en género, o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, así como los hechos que permitan su ocurrencia, **por lo que no es necesario acudir a ninguna otra instancia.** En el caso del IDEAD se reportará directamente al personal de psicología dispuesto en cada CAT, quien remite inmediatamente a la Unidad de Género.

En las diferentes sedes de la Universidad se encuentran los PUNTOS VIOLETA, a los cuales puede acceder cualquier persona que integra la comunidad universitaria para obtener información sobre la ruta institucional que implementa este Protocolo..

**La recepción del reporte** se realizará a través de los siguientes canales de comunicación:

- ⇒ Presencialmente: En la Oficina de la Unidad de Género o en la coordinación del Centro de Atención Tutorial respectivo.
- ⇒ Medios virtuales: Correo institucional único: [utprotege@ut.edu.co](mailto:utprotege@ut.edu.co)
- ⇒ Línea telefónica: Línea Universitaria de Acompañamiento a Situaciones de Violencias basadas en Género - LUS y WhatsApp: 3185047310



⇒ Herramientas interactivas de reporte directo que se encuentren en las diferentes instalaciones físicas de la Institución y los CAT.

**Cuando la recepción es presencial:** La Unidad de Género proporcionará un espacio de acogida seguro de manera presencial o mediado a través de las TIC de ser necesario, en dicho espacio:

- Brindará información sobre el Protocolo y la activación de la ruta de atención, aclarando las dudas y explicando los momentos, servicios y medidas disponibles por la Institución, en articulación con las autoridades externas cuando sea el caso.
- Solicitará la suscripción del consentimiento informado.
- Con el consentimiento de la persona victimizada se realizará la grabación del relato en medio digital
- Registrará los hechos en el formato institucional de recepción de reporte.
- Agendará el acompañamiento psicojurídico que sea necesario en cada caso.

En el caso de los Centros de Atención Tutorial, el personal de psicología debe articular una reunión virtual con el equipo de la Unidad de Género con el fin de recepcionar el reporte.

Nota: No es posible la activación de la ruta sin contar con el consentimiento informado. En los casos en los cuales la persona victimizada sea menor de edad el trámite deberá ser acompañado por los organismos competentes.

**Cuando la recepción se realiza mediante correo electrónico o línea telefónica:** La Unidad de Género, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, agendará un encuentro presencial o virtual seguro con la o las personas afectadas o con el tercero/a que pone en conocimiento la situación, en donde realizará las mismas acciones cuando la recepción es presencial.

**Cuando en la recepción se presenta una situación de urgencia:** La Unidad de Género realiza un diagnóstico inmediato y brinda la atención que corresponda bien sea: primeros auxilios, servicios de emergencia o activación de la ruta externa. Cuando la persona se estabilice se indaga si desea realizar el reporte y se realizarán las mismas acciones de la recepción presencial.

### 5.3. ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL:

El acompañamiento integral es el conjunto de acciones y servicios institucionales que la Universidad del Tolima dispone para atender, de manera articulada, las dimensiones emocional, psicológica, física, social, académica y laboral de las personas victimizadas y de las personas accionadas en casos de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa.

Este acompañamiento se fundamenta y debe prestarse desde un enfoque de derechos humanos, de género, interseccionalidad y sin discriminación alguna, para promover la reparación integral, la no revictimización y la permanencia en la trayectoria universitaria, sea ésta académica o laboral.

Para ello, la Universidad del Tolima brinda dicho acompañamiento integral, a través de la Prestadora de Servicios de Salud (PSS) que cuenta con los servicios de medicina general y psicología, y con la Unidad de Género, la cual está integrada por un equipo interdisciplinar que brinda atención psicológica y orientación jurídica con enfoque de género.

La persona victimizada recibirá por parte de la Unidad de Género, acompañamiento psicosocial de primer nivel y baja complejidad<sup>26</sup>, y por parte de la PSS atención médica inicial en caso de ser requerido. Igualmente, la persona accionada recibirá acompañamiento psicosocial voluntario y médico general de primer nivel y baja complejidad por parte de la Prestadora de Servicios de Salud PSS. En los casos en los cuales sea necesario se realizará la remisión a la EPS correspondiente.

En el marco del acompañamiento psicosocial a las personas victimizadas, desde un primer momento deberá realizarse un tamizaje de los factores de riesgo de discriminación y violencias basadas en género o ideación suicida, para lo cual se podrá hacer uso de las herramientas disponibilizadas por el Ministerio de Educación Nacional y ASCUN<sup>27</sup>.

El acompañamiento integral incluye la implementación de las medidas de prevención y protección definidas por la Unidad de Género en el análisis del reporte (ver 5.4), con las cuales se garantiza la seguridad física y el bienestar integral de la persona victimizada dentro de los espacios universitarios. Se activará la ruta externa de atención integral a violencias basadas en género cuando sea necesario para asegurar la implementación y aplicación de dichas medidas.

El Área de Permanencia, Adaptaciones y Graduación Estudiantil, como instancia competente para coordinar las acciones de seguimiento a estudiantes durante su proceso de formación universitaria, prevenir la deserción estudiantil, facilitar la adaptación de los estudiantes a la vida universitaria y fomentar la graduación en los tiempos estipulados, tiene la responsabilidad de crear herramientas, programas y actividades que garanticen el acompañamiento y la graduación estudiantil, razón por la cual, la persona victimizada y la persona accionada podrán acogerse a dichas acciones y a cualquier otro tipo de medidas de índole académico que garanticen la continuidad de su proceso formativo.

La Dirección de Gestión de Talento Humano será la encargada de garantizar los derechos laborales de las partes involucradas, en el marco de sus competencias (ver 4.12.1)

<sup>26</sup> Este acompañamiento consiste en primeros auxilios psicológicos, contención emocional, espacio de escucha y orientación partiendo de las afectaciones emocionales identificadas dependiendo de la situación particular.

<sup>27</sup> <https://dyvbg-ascun.com.co/inventario-herramientas-deteccion>

### 5.3.1 Asesoría, acompañamiento o representación jurídica con enfoque de género.

**Asesoría jurídica:** consiste en las recomendaciones, sugerencias y lineamientos en materia jurídica que la o el abogado adscrito a la Unidad de Género le brinda a quienes integran la comunidad universitaria y a las autoridades administrativas de la institución de forma independiente a la existencia de un caso o a la activación de la ruta.

**Acompañamiento jurídico:** a cargo de la o el abogado adscrito a la Unidad de Género, se da en el marco de la activación de la ruta y el tratamiento específico de los casos y consiste en la asesoría jurídica constante que se le presta a la persona victimizada en las actuaciones administrativas y judiciales que derivan de ello.

**Representación jurídica:** consiste en la facultad de la o el abogado adscrito a la Unidad de Género de actuar en un proceso judicial o administrativo en nombre de la persona victimizada, conforme al poder conferido por ella.

Para la persona victimizada el acompañamiento, asesoría o representación jurídica se dará desde la Unidad de género.

Para la persona accionada el acompañamiento, asesoría o representación jurídica se dará desde el Centro de Conciliación y Consultorio Jurídico Alfonso Palacio Rudas.

En todo caso, las partes manifestarán qué tipo de apoyo jurídico requieren.

### 5.3.2 Espacio de información a la persona accionada:

Se concibe como un espacio informativo con la persona accionada liderado por el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género, se dará después de que se emita el informe del caso (ver 5.4) y tiene como objetivos:

- Socializar la Política de género y el Protocolo.
- Poner en contexto a la persona de la sobre la cual se apertura un caso en su contra, sin suministrar información detallada
- Explicar en su caso cuál es el procedimiento que se va a desarrollar (proceso restaurativo o disciplinario)
- Informar sus garantías y derechos así como las medidas de acompañamiento integral que la institución puede brindarle.

De este espacio se levantará un acta, que hará parte del archivo del caso.

Nota: En los casos de presunta violencia sexual no se activará este espacio.

**5.3.3 Acompañamiento integral cuando la parte accionada es rector/a o vicerrectores/as, decanaturas, jefes de oficina o alguna otra directiva:** Teniendo en cuenta que para estos casos se evidencia una posible afectación mayor de la relación de poder o subordinación, es necesario brindar mayores garantías de imparcialidad, por lo cual, además de activar el Protocolo se adelantarán las siguientes acciones:

- La Unidad de Género socializará las causales de impedimento y conflicto de interés previstas en la Ley 1437 de 2011, con el propósito de que la persona accionada determine si se encuentra incurso en alguna de ellas y, de ser el caso, procedan a manifestarlo. La aceptación del impedimento o el conflicto de intereses corresponderá al superior jerárquico/a, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437. En los casos donde no se manifieste el impedimento o conflicto de intereses de manera voluntaria la Unidad de Género formulará la recusación a efectos de que se designe una o un superior jerárquico ad hoc para los trámites relacionados con la persona victimizada en máximo un (1) día hábil.
- En los casos en los que se identifique subordinación entre las partes vinculadas, se deberá designar una o un superior jerárquico ad hoc, hasta que se presente el cierre del caso en la Unidad de Género.
- En caso de evidenciar irregularidades o faltas en la atención del caso, la persona victimizada deberá poner los hechos en conocimiento de los entes de control competentes.

#### 5.4. ANÁLISIS DEL REPORTE Y ELABORACIÓN DEL INFORME:

El equipo interdisciplinar de la Unidad de Género, a partir del análisis del reporte y la activación de la ruta, elaborará un informe en donde determinará o no la presencia de elementos constitutivos de violencias basadas en género o discriminación por identidad u orientación sexual diversa, lo cual generará el informe correspondiente con las siguientes características:

- Deberá formularse en términos generales, no valorativos, ni imputativos
- Identificará las partes involucradas en relato de los hechos
- Contendrá el resumen de los espacios de acogida adelantados con las personas victimizadas
- El análisis riguroso de los hechos reportados
- La caracterización y comprensión del entorno socioeconómico, sociofamiliar y redes de apoyo de las personas victimizadas, que permita elaborar el diagnóstico factores de riesgos.
- La caracterización de si la situación se adecua o no a alguna de las tipologías de violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, teniendo en cuenta lo definido como tal en el presente Protocolo

## Tipos de informe:

**1. Cuando en el análisis del reporte concluya que sí se constituye un caso de violencias basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa**, el informe deberá además contener propuestas de las medidas de prevención, protección, sensibilización o restaurativas necesarias en favor de la persona victimizada, que deberán ser consensuadas con la Comisión T.E.J.E.R (ver 5.4.2); así como la remisión a los entes internos o externos que intervienen en la atención que amerita cada caso.

**2. Si se concluye que los hechos no constituyen violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa**, deberá remitir el informe en tres (3) días hábiles después de su elaboración a las instancias correspondientes para su conocimiento y trámite, así como debe informar a la persona afectada a qué instancia su reporte fue trasladado, hace seguimiento hasta que la instancia competente actúe, y así se da por terminada la actuación de la Unidad en estas situaciones.

**3. Si se concluye que los hechos no constituyen violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, pero se evidencia un riesgo de su posible ocurrencia**, se realizará un informe que contenga acciones preventivas y remita a la instancia competente para su valoración.

**NOTA:** en los reportes donde se concluya que sí se constituye un caso de violencias basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, el informe servirá de insumo para la valoración de las instancias administrativas, disciplinarias o penales que deben implementar las diferentes medidas según corresponda.

El plazo para la elaboración del informe es de máximo quince (15) días hábiles, contados a partir de la finalización de la etapa de atención inicial.

En los reportes donde se concluya que sí se constituye un caso de violencias basada en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, se conformará y convocará a la Comisión T.E.J.E.R (ver 5.4.2) en tres (3) días hábiles después de la elaboración del informe.

### 5.4.2. Análisis y atención integral del caso:

Una vez se cuente con el informe del caso el equipo interdisciplinario de la Unidad de Género conformará la Comisión para el Trabajo Estratégico de Justicia, Equidad y Restauración frente a Violencias basadas en Género y las discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa – T.E.J.E.R, compuesta de acuerdo las partes vinculadas en el proceso y las instancias que deben implementar las medidas propuestas por la Unidad de Género.

Quienes integren cada T.E.J.E.R deben tener nivel directivo y no podrán delegar a otras personas, así como tampoco delegar el cumplimiento de las medidas establecidas. La Unidad de Género deberá documentar el proceso de conformación de la comisión para cada caso conforme al Sistema Integrado de Gestión de la Calidad. La citación deberá efectuarse por el medio más expedito, sin incorporar la remisión del informe correspondiente.

En el primer espacio realizado y de forma previa a la socialización del informe del caso, quienes integran la Comisión T.E.J.E.R deberán suscribir el formato de confidencialidad estipulado para tal fin. Igualmente, se elaborará y suscribirá el **Plan de Atención y Acompañamiento Integral**, de acuerdo con el presente Protocolo, que contiene:

1. Medidas a implementar en cada caso
2. Acciones para implementar las medidas
3. Tiempos
4. Responsables
5. Estrategia de seguimiento
6. Remisión de informes de la implementación del Plan de atención y Acompañamiento Integral a la Unidad de Género.

Para ello se contará con un formato establecido en el sistema de gestión de calidad que se diligenciará en la primera reunión donde se conforma cada Comisión T.E.J.E.R, y la Unidad de Género hará el seguimiento a la aplicación y ejecución del mencionado Plan.

De las sesiones realizadas con cada Comisión T.E.J.E.R la Unidad de Género levantará un acta de reunión con los compromisos adquiridos.

#### 5.4.3 GESTIÓN DE CASOS CON PROCESOS ESPECÍFICOS.

##### 5.4.3.1 Casos gestionados a través de procesos alternativos con enfoque restaurativo:

Los procesos alternativos con enfoque restaurativo, constituyen un procedimiento alternativo a la vía disciplinaria que se inicia con el consentimiento de la persona victimizada, que incorpora mecanismos de justicia restaurativa orientados a la reconciliación, basados en postulados pedagógicos y simbólicos que permitan a la persona victimizada subsanar y superar los hechos reportados, así como recuperar su bienestar emocional, físico y social.

Para ello, se implementan medidas de satisfacción y garantías de no repetición, como parte de una estrategia de prevención frente a las conductas que originaron las violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa en la Universidad.



La finalidad de este procedimiento es generar un espacio con la persona accionada que contribuya a la autorreflexión sobre su rol dentro de la comunidad universitaria y genere un compromiso en el cumplimiento de los deberes del Protocolo, con el objetivo de prevenir futuras actuaciones que puedan constituir violencias o discriminaciones basadas en género y establecer compromisos de verdad, justicia, reparación y no repetición.

○ **Procedimiento:**

Cuando la dimensión de la violencia o a discriminación lo permita y la persona victimizada manifieste expresamente su voluntad se procederá de la siguiente forma:

**Cuando la persona accionada sea un/a estudiante:** la Unidad de Género remitirá el caso al Centro de Conciliación y Consultorio Jurídico “Alfonso Palacio Rudas”, como la instancia encargada del procedimiento restaurativo establecido en el Estatuto Disciplinario Estudiantil de la Universidad del Tolima con enfoque de género e interseccional.

La Unidad de Género es la responsable de acoger a la persona victimizada y brindar el acompañamiento psicosocial y jurídico durante todo el proceso, garantizando su participación, la adopción de compromisos enfocados en los principios de reparación y no repetición, y la observancia de las garantías de verdad, justicia y no revictimización.

**Cuando la persona accionada sea un/a docente, un/a funcionario/a administrativo/a o un/a contratista:** el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo será responsabilidad del equipo interdisciplinar de la Unidad de Género, para lo cual, una vez realizado el informe se citará a la persona accionada a un espacio de sensibilización y socialización de compromisos.

Las medidas que contempla el proceso alternativo con enfoque restaurativo serán, entre otras:

- Hacer parte de espacios de formación o cualquier otro tipo de espacios pedagógicos o de sensibilización.
- Acciones que demuestran apropiación de la Política de Género y el Protocolo, y demás herramientas pedagógicas relacionadas con la prevención de las violencias y discriminaciones basadas en género.
- Ofrecimiento y aceptación de disculpas públicas formales.
- Compromiso de no reincidencia y mantenimiento de una actitud de respeto.
- Compromiso de asistir a terapia.
- Compromiso de no contacto con la persona victimizada.
- Compromiso de no reincidencia.
- Cualquier otra acción encaminada a resarcir el derecho vulnerado.

- Cualquier otra acción que la persona victimizada considere que reestablece sus derechos, en el marco del respeto a las garantías constitucionales y legales de las personas involucradas.

#### 5.4.3.2 Casos gestionados a través de procesos disciplinarios:

Los procesos disciplinarios aplican cuando los casos son susceptibles de configurar una falta disciplinaria, que no puedan ser tramitados a través del procedimiento alternativo con enfoque restaurativo y, por lo tanto, deben ser investigados y sancionados conforme a la normativa aplicable.

- **Procedimiento:**

La Unidad de Género remitirá el informe del caso a la autoridad disciplinaria competente. Durante todo el trámite de la acción disciplinaria brindará el acompañamiento jurídico y psicosocial a la persona victimizada, velando por el respeto de sus derechos fundamentales y garantizando los principios de no revictimización, no confrontación, acción sin daño y debida diligencia.

#### 5.4.3.3 Casos donde la persona accionada no haga parte de la comunidad universitaria pero la persona victimizada sí:

Para las personas victimizadas estos casos tendrán la misma atención establecida en este Protocolo. La asesoría y el acompañamiento o la representación jurídica se enfocarán en las instancias externas que deban intervenir para garantizar los derechos de la persona victimizada, donde corresponda.

#### 5.4.3.4 Casos que ameritan acciones inmediatas:

La Unidad de Género deberá hacer la remisión del caso a instancias internas o externas, informando a la persona victimizada, aun sin emitir el informe correspondiente cuando:

- La situación reportada se configure como un presunto delito.
- Exista un riesgo inminente para la integridad física y el bienestar emocional de la persona victimizada que requiera la activación temprana de mecanismos de protección, así como la necesidad de medidas cautelares o de seguridad.
- La persona victimizada sea menor de edad, caso en el cual, deberán activarse de forma inmediata todos los mecanismos establecidos en la normativa para el restablecimiento de sus derechos.

Sin perjuicio de lo anterior, la remisión inmediata del caso a entes internos o externos no exime a la Unidad de Género de dar cumplimiento a lo establecido en el Protocolo.

## CAPÍTULO 6

### ARTICULACIÓN CON ENTES EXTERNOS, SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO

#### 6.1. ARTICULACIÓN CON ENTES EXTERNOS:

La articulación con entes externos en el marco de la identificación y actuación sobre las violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa establecidas en este Protocolo, se basa en la necesidad de proporcionar una respuesta integral y coordinada que aborde las múltiples dimensiones de este fenómeno. Esta colaboración es esencial para asegurar la protección, atención y reparación de las personas victimizadas, así como para la prevención y sensibilización. La articulación implica la cooperación entre diversos sectores, incluyendo justicia, salud, protección y el ministerio público, la Unidad de Género será la responsable de desarrollar las estrategias de articulación necesarias con dichas instituciones .

Las violencias basadas en género constituyen violaciones a los derechos humanos y en algunos casos faltas disciplinarias imputables al personal administrativo, docente y estudiantil, según sea el caso, así como también pueden ser catalogadas como incumplimiento a las obligaciones contractuales para las personas prestadoras de servicios, para quienes trabajan como ocasionales o catedráticos/as, afectando el ambiente de trabajo y estudio, y podrán constituir una conducta tipificada en la ley penal como delito, querellable o no, según sus características y manifestaciones.

En los casos que involucren a niños, niñas y adolescentes, se activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006 y las normas que la modifiquen, reglamenten, sustituyan o deroguen, para lo cual la Universidad deberá activar la atención y protección remitiendo el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, según su competencia territorial, en cumplimiento del deber de denuncia que le asiste a todas las personas de informar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.

Dentro de las instancias externas se encuentran: Fiscalía General de la Nación, Entidades Promotoras de Salud (EPS) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), inspecciones de la Policía Nacional, Instituto Colombiano de Medicina Legal, ICBF, Comisarías de Familia, Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, Personerías municipales, Alcaldías, Gobernaciones, y los demás que sean pertinentes. La remisión que se hace a estas instancias tiene la finalidad de garantizar el acceso a los servicios de atención integral de las personas que han sido víctimas de violencia basada en género, discriminación y prejuicio por identidad de género u orientación sexual diversa, para evitar su revictimización.

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, las personas que son servidoras públicas tienen el deber de denunciar los delitos de los cuales tuvieron conocimiento, según el Art. 24, de la Ley 734 de 2002, o la norma que la modifique o sustituya.

#### **6.1.1. Sector justicia:**

En este sector se incluyen la Fiscalía General de la Nación, Policía Judicial, Jurisdicción Ordinaria, Constitucional y de lo Contencioso Administrativo y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por considerar que las violencias basadas en género corresponden a una amplia gama de comportamientos y/o actuaciones que pueden reunir los requisitos para la configuración de una conducta punible que requieran la necesidad de una intervención judicial.

#### **6.1.2 Sector salud:**

La intervención de la Secretaría de Salud Departamental, Distrital y Municipal, Empresas Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB) e Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), se constituyen en entidades claves e importantes para la garantía del derecho a la salud física y mental de las personas victimizadas por violencias de género o discriminación y prejuicio por identidad de género u orientación sexual diversa. El Estado colombiano ha reconocido, además, que el abordaje de la violencia sexual en particular es una urgencia médica y la red de prestación de servicios, tanto públicos como privados, tienen la responsabilidad de garantizarles a las personas victimizadas el acceso.

#### **6.1.3. Sector de protección:**

Incluye la Policía Nacional, las Inspecciones de Policía, las Comisarías de Familia, las Alcaldías Municipales y Distritales y la Unidad Nacional de Protección que, conforme a sus competencias, tienen la responsabilidad de adoptar medidas de protección y seguridad oportunas y eficaces para mitigar los riesgos de escalamiento de las violencias basadas en género o la discriminación y prejuicio por identidad de género u orientación sexual diversa.

Las medidas administrativas de protección previstas en la Ley 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, son competencia de las Comisarías de Familia del lugar donde ocurrió la violencia intrafamiliar. Si la persona victimizada es mayor de 18 años y el hecho de violencia ocurrió en un contexto diferente al familiar, la Fiscalía General de la Nación es la entidad que puede solicitar una medida de protección al Juez de Control de Garantías.

Si la persona victimizada pertenece a una comunidad indígena, debe considerarse la articulación con dichas autoridades, a menos que manifieste su voluntad de acudir a las autoridades estatales o la autoridad indígena esté en imposibilidad de garantizar su protección de conformidad a lo establecido en la Ley 1257 de 2008.

Cuando la persona victimizada es un niño, niña o adolescente, las autoridades competentes para verificar, garantizar y restablecer sus derechos son las Defensorías de Familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. En ausencia de la Defensoría de Familia, la competencia es asumida por Comisaría de Familia y a falta de ésta las Inspecciones de Policía.

#### **6.1.4. Ministerio público:**

La Procuraduría General de la Nación debe velar por el cumplimiento de las actuaciones institucionales e intervendrá cuando sea necesario para la garantía de los derechos de las personas victimizadas. Por su parte el área de inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, tiene como función asegurar que se cumpla e impere, integral y plenamente, la garantía constitucional de la autonomía universitaria y vela por la calidad de la educación superior y el cumplimiento de sus fines, es decir, por la correcta formación integral del estudiantado y el adecuado cubrimiento de los servicios de educación superior. Dentro de las funciones de prevención, el Ministerio de Educación Nacional propende por el cumplimiento de los estatutos y reglamentos de las Instituciones de Educación Superior y del régimen legal especial, si lo hubiere; la atención efectiva de la naturaleza de servicio público cultural de la educación y de la función social que le es inherente.

#### **6.2. SEGUIMIENTO:**

La Unidad de Género hará seguimiento a la ruta de atención que implementa el presente Protocolo y al Plan de atención y acompañamiento integral determinado para cada caso. Verificará el cumplimiento del debido proceso y de las medidas que se implementen, para que no se repitan nuevos hechos de violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.

El seguimiento deberá ser continuo de conformidad con los plazos establecidos para las implementación de las medidas en cada caso; y se efectuará por medio de: reuniones, mesas de trabajo, solicitudes de información y demás comunicaciones que se lleven a cabo con las instancias y las partes intervinientes, las cuales deben ser registradas y quedará constancia escrita de su realización.

El seguimiento de las actuaciones tiene como fin monitorear la efectividad de las medidas implementadas, minimizar el impacto individual o colectivo de los hechos ocurridos y contribuir a la prevención de otros actos de violencia o discriminación. Para ello, el equipo interdisciplinar mantendrá comunicación directa y permanente con las personas victimizadas, así como las instancias intervinientes deben responder con celeridad a cualquier solicitud que sea necesaria, so pena de incurrir en una posible falta disciplinaria.

La Coordinación de la Unidad de Género, emitirá un informe del avance en el seguimiento de los casos de forma semestral a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano.

### 6.3. CIERRE DEL CASO:

A cada uno de los casos se le debe dar un adecuado cierre, realizando una caracterización, evaluación y análisis que dé cuenta de las actuaciones adelantadas y de los resultados obtenidos, en términos de restablecimiento de derechos, acceso a la justicia y garantías de no repetición. El Equipo interdisciplinario procederá con el cierre de los casos en los siguientes cuando:

- Se dé cumplimiento a todas las medidas establecidas en Plan de Atención y Acompañamiento Integral (ver 5.2.1), y las demás que deban implementar las instancias internas o externas intervinientes.
- La persona victimizada tome la decisión de retirar el caso y no continuar con el proceso ante la Unidad de Género, situación que aplica también en el momento del trámite del reporte o con anterioridad a la emisión del informe; en estos casos la firma del desistimiento hará las veces del acta de cierre. Esto no aplica para menores de edad.
- Opere el desistimiento tácito, incumpliendo los compromisos adquiridos por la persona victimizada en el consentimiento informado.

Todas las actas con las actuaciones y decisiones deberán contar con sus respectivos soportes y cada caso deberá archivararse bajo los lineamientos normativos aplicables.

## CAPÍTULO 7

### REQUISITOS GENERALES PARA LA RECEPCIÓN

#### 7.1. PLAZO PARA REPORTAR:

La Universidad del Tolima no limita el plazo para poner en conocimiento de la Unidad de Género los hechos constitutivos de presunta violencias basadas en género o discriminaciones por identidad de género u orientación sexual diversa a las que hace referencia el presente Protocolo.

#### 7.2. FORMATO DE RECEPCIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Para efectos de facilitar la recepción de los reportes, existirá dentro del sistema de gestión de calidad un procedimiento para el espacio de acogida, los formatos institucionales de recepción, consentimiento informado, análisis de casos, informe y acta de cierre 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 activación de la ruta de atención y la remisión a entes externos; así como para la definición y aplicación de las medidas determinadas en cada caso.



Cuando se trate de menores de edad el asentimiento lo deberá firmar la persona acudiente o representante legal.

### **7.3. REGISTRO:**

La Unidad de Género asignará un código de radicación y será incluido dentro de su base de datos. 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. Este registro permitirá alimentar los indicadores de la aplicabilidad del Protocolo y de equidad de género en la Universidad del Tolima.

### **7.4 APOORTE DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN ADICIONAL:**

El equipo interdisciplinar de la Unidad de Género solicitará información y documentación adicional cuando en la atención inicial no se haya aportado de manera completa. Las personas que activan la ruta de atención deben comprometerse con el envío de dicha información en el tiempo y forma acordados, so pena de no poder adelantarse la actuación correspondiente.

## **CAPÍTULO 8**

### **MODALIDADES DE REPORTE Y CONTINUIDAD DEL PROCEDIMIENTO**

#### **8.1. REPORTE ANÓNIMO:**

Es aquel que se realiza por terceros en su calidad de personas conocedoras del hecho, mediante los canales establecidos para la recepción de los casos, por una o más personas que no presenta/n identificación ni desea/n ser identificada/s. Todo reporte anónimo será recepcionado, acogido, escuchado y orientado, dándole el tratamiento establecido en el presente Protocolo.

El reporte anónimo deberá individualizar al menos a la persona afectada y la información básica para su contacto, con el fin de poder brindar el acompañamiento, la asesoría psicojurídica y las orientaciones respectivas; en caso contrario, deberá ser inadmitido, hasta tanto no se brinde la información correspondiente, que le permita a la unidad actuar en pro del restablecimiento de los derechos de la víctima, conservándose, en todo caso, la calidad de reporte anónimo.

El reporte también se puede constituir en anónimo cuando la persona victimizada no desea que su nombre sea vinculado con el caso, aclarando que dicha decisión implica que algunas medidas que impliquen a la persona directamente no se podrían aplicar o podrá flexibilizarse el anonimato para que algunas medidas si se puedan implementar.

#### **8.2. CASO PÚBLICO:**

Se considerarán las comunicaciones o denuncias que se hagan por medios virtuales, redes sociales o cualquier otra manifestación pública, teniendo en cuenta que este tipo de denuncias satisfacen, según la Sentencia T-275 de 2021 “de forma intensa la libertad de información y otras finalidades constitucionalmente importantes [y 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 el equipo interdisciplinar de la Unidad de Género se contactará con la(s) posibles persona(s) afectada(s), para iniciar las indagaciones del caso y acciones de acuerdo al presente Protocolo.

### **8.3. REPORTE COLECTIVO:**

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 aquí establecidos.

### **8.4 CONTINUIDAD DEL PROCEDIMIENTO:**

Sí, encontrándose en el desarrollo de las actuaciones, la persona victimizada considera que continuar en la atención institucional le genera una afectación mayor o que exprese su deseo de no seguir con las acciones emprendidas en su caso, deberá informar al equipo interdisciplinar de la Unidad de Género los motivos de su decisión.

En estas situaciones se evaluará la necesidad de reforzar el acompañamiento o adoptar otro tipo de medidas en su beneficio. Si la persona persiste en retirarse de la atención se levantará un acta de desistimiento y será enviada a las entidades externas en el caso que se hayan activado, para que revisen si es procedente o no la continuidad del proceso. En el caso de menores de edad el acta deberá ser suscrita por su representante legal.

## **CAPÍTULO 9 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

### **9.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:**

Las medidas de prevención constituyen un conjunto de acciones dirigidas a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento inequitativos, discriminatorios o violentos en lo cotidiano (campus, aula de clases, laboratorios, corredores, cafeterías, redes sociales, en diversos espacios de encuentro, entre otros) que perpetúan las desigualdades y estereotipos de género, así como cualquier otro prejuicio o estereotipo por adscripción étnica, origen, clase social, entre otros; además, son medidas que permiten conocer sobre cuáles son sus manifestaciones y las maneras de actuar frente

a estas violencias y discriminaciones. 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 fomenten el reconocimiento y la participación de grupos históricamente discriminados.

Los procesos de prevención de las violencias basadas en género y las discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, deben contemplar:

1. El reconocimiento de los diferentes tipos de violencias basadas en género, sus características y alcances, así como las expresiones de discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
2. La sensibilización a la comunidad universitaria para prevenir y fomentar una cultura de tolerancia cero a violencias basadas en género y la discriminación.
3. El reconocimiento de las formas de acceso a la justicia y los mecanismos de denuncia.
4. El conocimiento sobre los alcances institucionales y las formas de hacer sinergias intra e interinstitucionales.
5. La socialización de los derechos de las personas victimizadas y la oferta institucional para garantizar una vida libre de violencias y discriminaciones.
6. La creación de estrategias que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad universitaria y que puedan significar la ocurrencia de violencias basadas en género o discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa.
7. La corresponsabilidad frente a la erradicación de las violencias basadas en género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa como una problemática que atañe a toda la comunidad universitaria.
8. La planificación estratégica institucional enfocada en la prevención y sensibilización sobre las formas de reconocer, prevenir y no reproducir las violencias basadas en género y las discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa.
9. El desarrollo de estrategias lúdicas e interactivas para sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de prevenir las violencias basadas en género que contribuya a su desnormalización.
10. La transversalización del enfoque de género en los procesos académicos y administrativos institucionales.
11. Todas las acciones de prevención deben aplicar con especial énfasis el enfoque interseccional

La Universidad debe garantizar acciones de prevención de las violencias basadas en género y las discriminaciones 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:

#### 9.1.1. Prevención primaria:

1. Difusión permanente del presente Protocolo y la Ruta de atención, con sus respectivas

actualizaciones.

2. Desarrollar estrategias comunicativas de formación e información permanentes para la prevención de las violencias basadas en género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
3. Revisar y actualizar la normatividad institucional (políticas, estatutos, acuerdos, etc.) para armonizarla con el presente Protocolo y la Política de Género institucional, de manera que aporten a la equidad de género y la prevención de situaciones de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
4. Formar a las y los docentes para la comprensión de las violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, sus manifestaciones y herramientas para la detección, que les permita actuar de tal forma que quienes son estudiantes sientan protegido su derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones.
5. Promover procesos formativos para el personal administrativo y el estamento estudiantil relacionados con la perspectiva de género, el enfoque de masculinidades no hegemónicas, las violencias basadas en género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
6. Desarrollar estrategias de inclusión educativa y laboral con enfoque de género e interseccional, que fomenten la participación de las mujeres en su diversidad y las personas disidentes de la norma sexogenérica en programas de desarrollo y formación profesional no tradicionales para ellas/es, que promuevan el cuestionamiento de los estereotipos de género sexistas y machistas en las diferentes áreas del trabajo y el conocimiento.
7. Inclusión de criterios y orientaciones para el desarrollo de proyectos pedagógicos y revisión curricular, que impliquen además la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje, que incidan en la formación de los, las, les estudiantes para la transformación de concepciones y prácticas que pueden legitimar o permitir las violencias basadas en género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa.
8. Generar ambientes educativos y laborales libres de violencias y discriminaciones, espacios seguros y de acceso equitativo, para que las personas que integran la comunidad universitaria se puedan expresar con libertad, sin temor a ser discriminadas o violentadas.
9. Identificación, mejora logística y estructural de zonas inseguras en el campus, así como la seguridad en los espacios virtuales
10. Adoptar medidas de fomento a la permanencia y graduación estudiantil de las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa, incluidas aquellas de carácter socioeconómico.

### 9.1.2. Prevención secundaria:

1. Cuando se detecten y reporten los casos activar la Ruta de atención que lleve a la identificación, reacción y mitigación continua sobre los riesgos que pueden derivar en la ocurrencia o repetición de violencias basadas en género, discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, bajo los lineamientos que establece el presente Protocolo
2. Remitir directamente a la Unidad de Género los casos para su adecuada atención, evitando la revictimización, que cuenta con canales de atención institucionales expeditos para realizar remisiones, reportar casos o hacer denuncias; todo ello para garantizar que la persona victimizada sea atendida de manera inmediata.
3. Hacer el respectivo seguimiento a los casos y las denuncias.
4. Informar a las personas victimizadas sobre sus derechos y la ruta para su restablecimiento, garantizando la no revictimización.

### 9.1.3. Prevención terciaria:

- Garantizar la atención integral y el acompañamiento a las personas victimizadas por violencias basadas en género o discriminaciones por identidad de género y orientación sexual diversa.
- Adoptar las medidas de prevención que garanticen el respeto de los derechos fundamentales de las personas victimizadas, en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos que permitan enfrentar la situación de violencia basada en género o discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, así como acciones que eviten que ésta se realice cuando fuere inminente, estas medidas incluyen:
  - Para garantizar la continuidad de la formación académica se podrán tomar para las partes involucradas medidas como: retirarse o cambiarse de curso para asistir a las asignaturas, cambio en los horarios de clases, recibir clases a través de medios virtuales o por tutorías
  - Realizar labores en una modalidad que no implique relacionamiento físico entre las partes.
  - Acompañamiento para organizar la reprogramación de exámenes, asignaciones y extensiones de fechas límite de las actividades académicas.
  - Establecer una orden mutua de no contacto para prevenir la repetición de nuevas afectaciones.
  - Limitar a la persona accionada el acceso a determinadas instalaciones o actividades universitarias.
  - Cualquier otra medida, 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 educativas y laborales de la Universidad, así como otras medidas idóneas que resguarden la dignidad y los derechos de las partes vinculadas.

### 9.1.4 Prevención del acoso sexual en la Universidad del Tolima, para la implementación de la

## ley 2365:

En el plan de acción anual de la Unidad de Género deberán contemplarse, en la línea de acción 1 de la Política de Género, como mínimo tres (3) actividades de formación y sensibilización dirigidas específicamente a la prevención del acoso sexual tanto en el ámbito laboral como en los distintos ámbitos de la actividad universitaria.

Asimismo, el o la enlace de género de cada unidad académica incluirá dentro de sus actividades para cada semestre<sup>28</sup>, al menos una (1) dirigida a la formación, sensibilización y prevención del acoso sexual en los distintos ámbitos de la vida universitaria.

### 9.1.5. Otras medidas de prevención:

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 de manera preferencial a programas de bienestar o permanencia según las necesidades que tengan las personas victimizadas.

La Universidad debe garantizar las medidas para el restablecimiento de los derechos de las personas victimizadas, a través del acompañamiento a ese proceso del equipo interdisciplinar de la Unidad de Género; debe llevar el registro y la caracterización de todos los casos de violencias basadas en género 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.

Para fortalecer la prevención, anualmente, la Unidad de Género, con el apoyo de un(a) pasante del Programa de Matemáticas con Énfasis en Estadística y de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, realizará una caracterización cuantitativa y cualitativa de los casos reportados durante la vigencia correspondiente.

El objetivo de esta caracterización será identificar los contextos, áreas o espacios institucionales en los que se presenten con mayor frecuencia situaciones de violencias basadas en género, discriminación por identidad de género u orientación sexual diversa. Del diagnóstico resultante deberán derivarse acciones de prevención primaria orientadas a mitigar los riesgos detectados y construir espacios seguros.

<sup>28</sup> Estas actividades son parte integral del Plan de Acción anual de cada Facultad, conforme a los lineamientos para incluir acciones para el posicionamiento de la Política de Género en los Planes de Acción de las Unidades Académicas, emitidos por la Vicerrectoría de Desarrollo Humano mediante la Circular 01 del 25 de junio de 2025.



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, en el marco de las actividades administrativas y misionales de la Universidad, se agregará una cláusula a los contratos que obligue a las personas que los suscriben a acatar el presente Protocolo y la Política de Género. Igualmente, todos los convenios que suscriba la Universidad, en particular los relacionados con prácticas académicas.

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 investigaciones y diagnósticos de género actualizados, que permitan reconocer cómo las violencias basadas en género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual afectan de manera diferenciada los derechos de mujeres, hombres, disidencias sexogenéricas, e integrantes de la comunidad LGBTIQ+. Además, estas investigaciones y diagnósticos, permiten conocer cómo en el ámbito universitario la existencia de desigualdades, inequidades, brechas, exclusiones y barreras pueden aumentar el riesgo de violencias basadas en género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa desde una perspectiva interseccional.

## 9.2. MEDIDAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN:

El presente Protocolo acoge las siguientes medidas de sensibilización frente a las violencias basadas en género 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 la comunidad universitaria y la ciudadanía asuma su condición de sujeta de derechos y que rechacen todo tipo de violencia o discriminación, teniendo conocimiento pleno de estas conductas lesivas.

- 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 violencias basadas en género, que incluya a las comunidades y personas históricamente discriminadas.
- Estrategia de comunicación continua con enfoque de género, global, de derechos, interseccional y de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas y cero tolerancias a las violencias basadas en género, 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 violencias basadas en género y discriminaciones.
- Conmemorar los hechos históricos con trascendencia para los derechos humanos de las mujeres en su diversidad y las poblaciones históricamente discriminadas; entre otros eventos institucionales para sensibilizar sobre las violencias basadas en género 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 vigilancia y seguridad, frente a su accionar para prevenir y fomentar una cultura de cero tolerancias a las violencias basadas en género, apropiando el enfoque de género, de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas 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.

## CAPÍTULO 10

### IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

La revisión, seguimiento y actualización del Protocolo y la ruta de atención corresponde a la Vicerrectoría de Desarrollo Humano a través de la Unidad de género, en articulación con el Comité de Asuntos de Género y Diversidades - CAGYD, instancias que, con la participación de la comunidad universitaria, propondrán las modificaciones a que hubiere lugar con apoyo de las dependencias responsables de la atención. Igualmente, se elaborará y actualizará cuando sea necesario las guías, formatos y procedimientos específicos para la implementación del Protocolo en cumplimiento de sus funciones.

El Protocolo, sus modificaciones y/o adiciones serán socializados junto con la ruta de atención de manera permanente con la comunidad universitaria; resaltando los principios y enfoques que lo integran, así como la corresponsabilidad en su implementación por parte de todas las personas e instancias que integran la comunidad universitaria.

#### 10.1. PLAN DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO:

Siguiendo las orientaciones emanadas del Ministerio de Educación, así como las estrategias que se diseñen al interior de la institución, el Protocolo de la Universidad del Tolima tendrá un seguimiento anual, para el cual se establecerán los indicadores conforme a los lineamientos del sistema de gestión integrado de la calidad. Este seguimiento y evaluación esta sujeto a la intervención de las líneas de defensa establecidas en el modelo integrado de planeación y gestión. La Unidad de Género elaborará semestralmente un informe ejecutivo sobre la implementación del Protocolo y lo socializará con la comunidad universitaria.

## 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>
- Dirección de Derechos Humanos Equipo de género (2018). Cartilla ABC sobre el acoso sexual. Ministerio del interior. URL: [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)
- 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.
- Manual sobre programas de justicia restaurativa. (2006). NACIONES UNIDAS. [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual\\_sobre\\_programas\\_de\\_justicia\\_restaurativa.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional (2022). Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.
- Ministerio 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).
- Municipio De Medellín- Secretaria De Las Mujeres (2019). Levantamiento de la línea de base sobre percepción de seguridad respecto al acoso y la violencia sexual contra las mujeres en el espacio público en la comuna 8 Villa Hermosa, comuna 10 la candelaria y el corregimiento de Altavista. Universidad de Antioquia. URL: [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)

- Oxfam (s.f.) Sociedad patriarcal: cómo luchar contra ella. URL: <https://blog.oxfamintermon.org/sociedad-patriarcal-como-luchar-contra-ella/>
- Segato, Rita Laura (2010) Las estructuras mentales de la violencia. Universidad Nacional de Quilmes. URL: <https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/04/Segato-Rita.-Las-Estructuras-elementales-de-la-violencia-comprimido.pdf>

### 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.

