

Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la Universidad Católica de Pereira.



Universidad
CATÓLICA
de Pereira

VIGILADO MINEDUCACIÓN

Vicerrectoría
Proyecto
de Vida



ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Realización y redacción del documento

Ana María Castañeda Castiblanco

Daniela Ospina Herrera

Melany Andrea Serrano García

Sandra Juliana Vásquez Ospina

Yojan Camilo Ruiz Jiménez

Asesoría técnica y metodológica

Dra. Gina Marcela Arias Rodríguez

Paola Andrea Murillo Gaviria

INTEGRANTES DE LA MESA TÉCNICA

Carlos Alberto Ramírez Noreña

Gina Marcela Arias Rodríguez

Jenny Katerin Orozco Vargas

Paola Andrea Murillo Gaviria

Sandra Juliana Vásquez Ospina

Revisión de estilo

Vicerrector Pbro. Jhon Eduar Valencia Largo

Rector

Pbro. Dr. Behitman Alberto Céspedes De los Ríos

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
CONTEXTO	5
PRINCIPIOS Y DERECHOS	8
Principios:.....	8
Derechos de las personas victimizadas y lineamientos para la atención:	9
OBJETIVOS.....	10
Objetivo general:.....	10
Objetivos específicos:.....	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL	12
Marco Normativo Internacional:	13
Marco Normativo Nacional:.....	14
Marco Normativo Institucional:.....	15
CONCEPTOS.....	16
¿Qué se entiende por violencia?.....	16
¿Qué se entiende por género?.....	17
¿Qué es la violencia de género?.....	17
Conceptos relacionados con la violencia de género y las diversidades sexuales:.....	18
MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VBG	21
Acciones de visibilización y comunicación:.....	22
Acciones formativas e investigativas:.....	22
Acciones de sensibilización:	23
MEDIDAS DE ATENCIÓN	23
Guía para la atención.....	23
Ruta de atención de VBG.....	26
Comité de Género y Diversidades Sexuales (Comité de atención a la violencia contra la mujer y otras identidades de género):	28
MEDIDAS SANCIONATORIAS Y/O PEDAGÓGICAS	33
Proceso Pedagógico Restaurativo:.....	33
Proceso Disciplinario:.....	35
SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN AL PROTOCOLO.....	40
DISPOSICIONES ESPECIALES	37
GLOSARIO.....	38
REFERENCIAS	39

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha visibilizado con mayor pronunciamiento la violencia basada en género (VBG) en contextos universitarios, debido a que distintos colectivos feministas, estudiantes, docentes e investigadoras a nivel nacional e internacional han alzado la voz para reconocer que las Instituciones de Educación Superior (IES) no son lugares exentos de situaciones de acoso, discriminación y violencias de género. Por ejemplo, en varios estudios alrededor del mundo han registrado que la violencia de género más frecuente en las universidades es de tipo sexual, y de esta se destaca el hostigamiento, acoso, abuso, violación, burlas, piropos y gestos obscenos (Agoff y Mingo, 2010; Arias et al, 2021; Carillo, 2014; Gross et al, 2006; Peluffo, 2011; Prior y Heer, 2021; Sánchez y Guereca, 2015; Valls, 2008; Zamudio et al, 2017 citado en Chapa et al, 2022).

Teniendo en cuenta que, la violencia de género no es un problema solamente de la esfera privada, sino que hace parte de una dimensión pública, y que como problemática social le compete a toda la ciudadanía y a todas las instituciones (Chapa et al, 2022; Larena y Molina, 2010; Quintero, 2019). Aparece la necesidad de que las universidades como Instituciones primordiales para la Educación Superior de la sociedad se responsabilicen de estudiar, comprender e intervenir en las violencias de género a partir de actividades de formación y sensibilización.

Por esta razón, el Ministerio de Educación Nacional en el año 2022 emitió la resolución 014466, la cual propone los lineamientos para invitar a las directivas, docentes, estudiantes y al personal que participa de las comunidades universitarias a reflexionar y desarrollar acciones encaminadas a intervenir las necesidades particulares de la población víctima de violencias basadas en género, así como al reconocimiento de la diversidad de género, sexual y étnica. Esto con el propósito de coadyuvar a la construcción de una sociedad incluyente y respetuosa de la diferencia (UNESCO, 1998).

Estos lineamientos se enmarcan en la obligación de generar políticas de equidad de género para proporcionar inclusión social dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES), por consiguiente, una de las acciones que deberán adoptar es la construcción de protocolos, políticas y rutas de atención para la prevención, detección y atención de casos de violencia

basada en género (Resolución 014466 del Ministerio de Educación Nacional, de 25 julio de 2022).

Por lo tanto, la Universidad Católica de Pereira asume el compromiso de orientar parámetros frente a casos de Violencias Basadas en Género (VBG), asumiendo deberes dirigidos a la prevención, promoción, atención y sanción en búsqueda del bienestar de la comunidad universitaria entre los que se encuentran: estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicios generales. Ratificando sus principios basados en una atención integral, el respeto a la diversidad, equidad e inclusión, rechazando cualquier tipo de conducta discriminatoria, de violencia y acoso que ponga en riesgo la salud física, mental, emocional de la persona.

Para el diseño y creación de este protocolo participaron integrantes del Comité de Género y Diversidades Sexuales del programa de inclusión de la Vicerrectoría de Proyecto de Vida de la Universidad Católica de Pereira, quienes tomaron de referencia varios informes, documentos y guías de otras Instituciones de Educación Superior del país como del exterior, a su vez, revisaron la normativa correspondiente que sustenta la elaboración del protocolo.

CONTEXTO

Para la construcción de un protocolo, resulta esencial revisar y conocer proyectos, estudios e investigaciones en relación con la violencia de género en el departamento de Risaralda, y sobre todo en la Universidad Católica de Pereira, esto con el objetivo de tener una evaluación inicial de las necesidades principales que se deben abordar.

A escala nacional en el año 2018 surgió y se materializó la *Red Nacional Universitaria por la Equidad de Género en la Educación Superior en Colombia*, una agrupación de docentes e investigadores/as de más de veinte Instituciones de Educación Superior de todo el país, cuyo objetivo es erradicar todas las formas de violencia o discriminación debido a género, raza, identidad y orientación sexual en las IES.

A partir de esta red nacional, la Universidad Católica de Pereira, Universidad Libre de Pereira, Universidad Tecnológica de Pereira y Corporación Universitaria Minuto de Dios conformaron una red de género en el departamento de Risaralda para trabajar alrededor de tres líneas de acción: (1) Contribuir a la comprensión de la equidad de género, y la visibilización de las violencias de género en las universidades; (2) Intercambiar experiencias entre distintas

instituciones del orden local y nacional, y, (3) Incidir social y políticamente a través de procesos formativos, protocolos y rutas de atención internas.

De acuerdo con lo anterior, para la visibilización de las violencias de género en la Universidad Católica de Pereira se realizó la actividad “el tendedero del acoso”, el jueves 12 de marzo del 2020 con el objetivo de conocer las formas de acoso dentro de la Universidad, y si este espacio era percibido o no como un lugar seguro.

Para implementar el tendedero se utilizó una metodología de preguntas abiertas donde los/as estudiantes respondían de manera anónima y aleatoria a 15 preguntas orientadoras que se encontraban colgadas en el tendedero. A su vez, se usó un violentómetro, herramienta que plasma la gradualidad de violencia desde la más leve hasta la más extrema, para así señalar los tipos y los niveles de violencia que habían experimentado los participantes hasta ese momento. Por último, se realizó un conversatorio al aire libre para abordar el tema del acoso dentro y fuera de las universidades.

Los resultados de la jornada del tendedero del acoso revelan que dentro de la universidad se presenta el acoso en dos formas: el primero es jerárquico, es decir de administrativos y docentes a estudiantes. Este tipo de acoso evidencia una posición de desigualdad entre el ejercicio del poder y la condición de género, puesto que un sujeto ejerce su poder o jerarquía de manera abusiva sobre otro que cuenta con una posición menor o de fragilidad (Echeverría et al, 2017). El segundo tipo es horizontal, se refiere al acoso que se da entre pares, aquí se identifica un tipo de interacción intimidante, que a largo plazo puede generar factores de riesgo que limitan el bienestar físico y mental de la persona víctima (Echeverría et al, 2017).

Además, con los relatos escritos y el círculo de la palabra¹ se pudo establecer que la Universidad requiere de: una ruta de atención para intervenir casos de VBG, un protocolo de atención, prevención y orientación a la comunidad universitaria que aborde enfáticamente sobre el acoso y otros tipos de violencia, y estrategias de atención dirigidas al bienestar de la víctima, por lo que el Centro de Atención Psicológica (CAPSI), los/las psicólogas de Vicerrectoría de

¹El círculo de la palabra es un espacio de participación y ejercicio de escucha activa, el cual consiste en sentarse en círculo para estar y mirarse como iguales, valorar la palabra y reconocer la diferencia de cada persona (ONU MIGRACIÓN, 2017). En la Jornada del Tendedero del Acoso se utilizó para que los/las estudiantes de manera voluntaria relatarán historias en relación con el acoso dentro del campus universitario.



Proyecto de Vida y en general toda la comunidad se debe preparar para la sensibilización frente a estas problemáticas y realizar acciones conducentes a su erradicación.

En cuanto a los procesos investigativos, uno de los temas de estudio recientemente indagado es la violencia en el noviazgo, definida como un problema generalizado que consiste en prácticas de control, manipulación por redes sociales, abusos psicológicos, sexuales o físicos en las relaciones de pareja en jóvenes y adolescentes, que no tienen hijos ni vínculos jurídicos o económicos (Gracia et al, 2019 citado en García y Rincón, 2021). Dicha problemática ha llamado la atención en los espacios educativos que se proponen erradicar la VBG, pues lo que han encontrado es la replicación y naturalización de conductas de control, acoso, acecho y abuso en los jóvenes al asociarlas con la idea del amor romántico (Tobar et al, 2021).

En otras palabras, cuando hay violencia en las relaciones de noviazgo, está sustentada en una relación de poder que disfraza los celos o el control exagerado en síntomas de amor, protección y preocupación por parte de la pareja, ocultando de esta manera el inicio de un problema serio (González y Arias, 2020). Además, en otro estudio se halló la categoría de violencia bidireccional online en las relaciones de jóvenes entre 17 y 24 años en la ciudad de Pereira y Cartago, la cual consiste en una violencia mutua que se caracteriza por altos niveles de control coercitivo, por ejemplo, por medio de las redes sociales (Olave y Arias, 2020).

Por lo anterior, surgió el proyecto “*Échale Gafa*”, cuyo objetivo fue plantear estrategias para aprender, reflexionar y prevenir las violencias en el noviazgo y sus consecuencias en jóvenes universitarios a través de un proceso de sensibilización que tuvo como producto una cartilla con todas las indicaciones.

Además de estas acciones investigativas, la Universidad Católica de Pereira emprendió otras tareas como: la participación en la construcción de la Política Pública de Equidad de Género para el municipio de Pereira, la creación de la política de inclusión, que propone la conformación del Comité de Género y Diversidades Sexuales, y la realización de este protocolo de prevención, detección y atención de VBG; el cual especifica una ruta de atención institucional para intervenir en situaciones ya sea de acoso, discriminación, exclusión de género, entre otras.



PRINCIPIOS Y DERECHOS

Principios:

- **Debida diligencia:** La Universidad tiene el deber de proporcionar una actuación oportuna, imparcial e integral frente al caso, con el objetivo de brindar bienestar y respetar los derechos fundamentales por medio de las medidas de prevención, atención y sanción de las VBG que se presenten en la comunidad universitaria (Universidad del Rosario, 2020).
- **Atención integral:** Las dependencias universitarias pertinentes tendrán la obligación de ofrecer a la víctima atención legal, orientación psicológica y académica en busca del bienestar de la posible víctima por medio de la prevención, orientación y protección (UNAL, 2017; Universidad del Rosario, 2020).
- **Enfoque diferencial:** La Universidad debe ofrecer la atención y protección de los derechos constitucionales, considerando las características sociodemográficas, con base a las necesidades específicas de los mismos (Universidad del Rosario, 2020).
- **Corresponsabilidad:** La autoridad competente y las personas pertenecientes a la universidad son los responsables de velar por el cumplimiento de acciones dirigidas a la eliminación de VBG, con el fin de garantizar los derechos constitucionales y la solidaridad (UNAL, 2017; Universidad del Rosario, 2020).
- **Confidencialidad:** Los profesionales que reciban el caso en las diferentes etapas de la activación de la ruta, deben garantizar que los derechos fundamentales de los involucrados tengan reserva absoluta en función de salvaguardar los datos personales, íntimos e información general (UNAL, 2017; Universidad del Rosario, 2020).
- **Buena fe:** La Universidad señala que, ante todos los casos recibidos, ya sea ante profesores, administrativos o estudiantes se espera que los mismos actúen con honestidad e integridad, bajo el principio de buena fe, con base en la veracidad de la información, sin realizar juicios de valor respecto de la presunción de inocencia (Universidad del Rosario, 2020).
- **Debido proceso:** Frente a normas constitucionales, se establece que a la persona víctima y al presunto agresor se le debe asegurar un proceso justo y equitativo respetando sus derechos fundamentales (Universidad del Rosario, 2020).

- **Enfoque de acción sin daño:** Parte de la premisa de que ninguna intervención está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones, por eso incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo espacios de reflexión para conocer la incidencia que ha causado en el individuo o comunidad. (Comisión de la Verdad, s.f).

Derechos de las personas victimizadas y lineamientos para la atención:

Este protocolo se diseña con un enfoque basado en los derechos humanos, es decir que su propósito principal es empoderar a todas las personas y grupos con mayor marginación, exclusión y discriminación, para que sean agentes principales de su desarrollo y exijan sus derechos. También, permite que los garantes den cumplimiento a los programas y políticas que promuevan la igualdad y una vida libre de violencias (Fondo de Población de las Naciones Unidas, s.f). Por lo tanto, para ser coherentes con el enfoque y la Política de Educación Superior Inclusiva a las personas victimizadas se les garantiza:

- El derecho a recibir orientación psicológica integral y de calidad (UNAL,2017).
- Un espacio adecuado para la reserva de información (UNAL, 2017).
- A tener su identidad segura al momento de recibir la atención, donde se resguarden sus datos personales y los de cualquier persona a su alrededor (UNAL, 2017).
- Disponer si desea confrontarse con la o el hipotético responsable de la violencia conforme al procedimiento disciplinario (UNAL, 2017).
- Ser identificada/o con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos (UNAL, 2017, p. 16).
- Realizar la respectiva queja disciplinaria que posibilite la recepción oportuna del caso y poder ser investigado por la debida autoridad competente (UNAL, 2017).
- Ser reconocido como un sujeto procesal, el cual debe ser informado sobre sus derechos de manera clara y concisa, incluyendo el poder de tener copias del expediente e información sobre el estado del transcurso del proceso (UNAL, 2017).
- El encargado de recibir el caso deberá informar sobre el derecho a la orientación jurídica, la cual será gestionada por el Comité de Género y Diversidades Sexuales en articulación con la Vicerrectoría de Proyecto de Vida (UNAL, 2017).

OBJETIVOS

Objetivo general:

Este protocolo tiene como objetivo el acogimiento de medidas para orientar los lineamientos de la Universidad Católica de Pereira frente a la prevención, detección, atención y sanción de las violencias basadas en género (VBG) dentro de la institución ante las diferentes situaciones que se puedan presentar, exigiendo el cumplimiento los derechos humanos y constitucionales.

Objetivos específicos:

1. Habilitar la ruta de atención interna de la Universidad Católica de Pereira frente a los casos de violencias basadas en género.
2. Generar estrategias pedagógicas de prevención de las VBG a la comunidad universitaria.
3. Desarrollar estrategias de intervención integral que permitan el abordaje de casos relacionados con violencia en la Universidad Católica de Pereira.
4. Establecer acciones de sanción a los responsables para garantizar la no repetición, ya sea desde un enfoque legal o formativo-restaurativo, acatando el proceso de manera integral y restableciendo los derechos de los implicados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este apartado hace referencia a: *quién, cuándo, dónde y en cuáles* situaciones se aplica el presente protocolo de VBG de la Universidad Católica de Pereira. Su activación implica el desarrollo de algunos o todos los procedimientos de actuación: prevención, atención, orientación, acompañamiento y seguimiento, las cuales pueden o no articularse con procesos disciplinarios de acuerdo con los reglamentos tanto estudiantil, de docentes o personal administrativo, como con procesos pedagógicos restaurativos.

Cabe resaltar que, este protocolo no reemplaza las acciones legales y de salud del marco legal nacional, ni los reglamentos institucionales de obligatorio cumplimiento, sino que es un recurso complementario para garantizar que las personas involucradas en una situación de violencia de género reciban un acompañamiento y atención adecuada para la prevención y no repetición de la violencia, esto con el fin del cumplimiento de los valores institucionales de la sana

convivencia y el bienestar de la comunidad universitaria, como de las políticas de equidad de género de las IES.

Entonces, el protocolo de VBG se activará y llevará a cabo cuando se cumplan los elementos que se describirán a continuación:

A) Tipo de vinculación a la Universidad (persona afectada o persona presunta agresora):

1. Estudiantes.
2. Docentes,
3. Personal de seguridad (porteros).
4. Personal de servicios generales.
5. Personal administrativo y personas vinculadas con otro tipo de contratos (civil, comercial, prestación de servicios).
6. Egresados que tengan conocimiento de hechos ocurridos mientras eran estudiantes.
7. Terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizante haya sucedido dentro de las instituciones.

B) Lugar o contexto en que ocurren los hechos: (que involucren a algún miembro de la Universidad Católica de Pereira en el desarrollo de alguna actividad académica o laboral)

1. Hechos ocurridos dentro del campus universitario: alude a todas las instalaciones ubicadas en áreas abiertas o cerradas de la universidad.
2. Hechos ocurridos por fuera del campus universitario: alude a actividades deportivas en lugares externos, lugares de prácticas, pasantías, salidas de campo y/o escenarios de investigación como el desarrollo de tesis.
3. Hechos ocurridos por medios virtuales o telemáticos: alude a las redes sociales, correo electrónico u otros espacios de comunicación virtual que afecte la integridad y los derechos laborales o académicos del miembro de la universidad.

C) Procedimiento según el sujeto involucrado (Pontificia Universidad Javeriana, 2018, p. 4).

1. Persona afectada:
 - i. Activación del protocolo.
 - ii. Atención y orientación en rutas internas o externas.
2. Persona presunta agresora (estudiante):

- i. Activación del protocolo.
 - ii. Procesos disciplinarios o acciones formativas/pedagógicas: reglamentos institucionales y leyes colombianas.
3. Persona presunta agresora (profesor o personal administrativo):
- i. Activación del protocolo
 - ii. Procesos disciplinarios o acciones formativas: reglamentos institucionales y leyes colombianas.

El objetivo de la aplicación de este protocolo es brindar un acompañamiento adecuado a las personas afectadas dentro de los alcances, herramientas y los recursos con los que cuenta la Universidad.

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

La lucha continua de las mujeres y comunidad LGTBIQ+ sobre sus derechos les ha permitido el ingreso a esferas que tradicionalmente han sido dominadas por los marcos masculinos y patriarcales. Por esta razón, la sociedad transita por diferentes cambios en relación con la equidad de género, un ejemplo de esto es que, las políticas de Educación Superior están articulando un enfoque de género en sus proyectos, esto implica según Álvarez et al (2011):

Promover prácticas que reconozcan la perspectiva de género, fomentando nuevas relaciones basadas en el respeto a los derechos y a la dignidad humana, a través de la creación de rutas de atención que brinden apoyo en cuanto a la prevención, orientación, acompañamiento y seguimiento de los reportes de situaciones de violencias y de discriminación basadas en género (pp. 6-7).

Para el cumplimiento de la perspectiva de género, el sistema educativo debe ser un escenario que se comprometa con los derechos, deberes y reglas que tengan el objetivo de visibilizar las desigualdades de género y promover la equidad y eliminación de violencias que surjan en el marco de la IES. Por eso, se describirá el marco normativo internacional, nacional e institucional referente a la violencia basada en género:

Marco Normativo Internacional:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer ratificada el 3 de septiembre de 1981, establece que la igualdad de condiciones de la mujer y el hombre en todos los campos es indispensable para el desarrollo de un país, el bienestar y la paz. Para tal cumplimiento dicta en el artículo 2^{do} y 3^o que los Estados deberán condenar la discriminación contra la mujer a través de la protección jurídica, y deberán desarrollar en las esferas política, social, económica y cultural, las medidas apropiadas para garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2014).

Otro de los instrumentos jurídicos a nivel internacional, es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como “Convención Belém Do Pará”, la cual establece en el artículo tercero al sexto los siguientes derechos:

- “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado” (Convención Belém do Pará, 1994, p.3).
- “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos” (Convención Belém do Pará, 1994, p.4).
- “Tiene derecho a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos” (Convención Belém do Pará, 1994, p.4).

Finalmente, es pertinente exponer algunos de los principios de Yogyakarta porque contemplan los derechos de la comunidad LGTBIQ+, población históricamente vulnerada, discriminada, excluida y estigmatizada debido a su orientación sexual o identidad de género, dichas violencias pueden generar debilitación en su estima personal y pertenencia de su comunidad, como también conduce a que muchas personas oculten su identidad y vivan en el temor y la invisibilidad (Comisión Internacional de Juristas, 2007). Por esta razón, dos de los principios fundamentales son:

(1) *El derecho al disfrute universal de los Derechos Humanos*, el cual define que “los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen el derecho al pleno

disfrute de todos los derechos humanos” (Comisión Internacional de Juristas, 2007, p. 10); y (2) *Los derechos a la igualdad y a la no discriminación*, cuyo objetivo consiste en que: “Las personas en toda su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género disfrutarán de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad” (Comisión Internacional de Juristas, 2007, p. 12).

Marco Normativo Nacional:

La Constitución Política de Colombia en concordancia con los tratados internacionales expone en el Artículo 1º que es un Estado Social de Derecho, fundada en el respeto de la dignidad humana, esto implica reconocer el derecho de la libre expresión de la personalidad como se describe en el Artículo 16º, y que la mujer y el hombre tengan los mismos derechos y oportunidades, tal y como se divulga en el Artículo 43º (Congreso Constituyente Democrático, 1991). En cuanto a las leyes, resoluciones y/o decretos más relevantes de la violencia de género se encuentran los siguientes: Ley 1257 de 2008, Ley 194 de 1996, Resolución 014466 de 2018, Decreto 4798 de 2011, Decreto 1839 de 2011, y, la sentencia T – 239 del 2018.

Mediante la Ley 1257 de 2008, se imparten normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres como daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, conceptos que están definidos en el artículo 3º de la misma ley. Ahora bien, con el Decreto 4798 de 2011 que reglamenta la Ley 1257 en el artículo 1 se establece los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres en el ámbito educativo, esto es esencial para que cada institución educativa implemente campañas y actividades en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres, garantizando espacios libres de violencia.

Asimismo, está la ley 294 de 1996, la cual dicta otras disposiciones, en particular en su artículo 6º establece como obligación del Ministerio de Educación que las IES implementen programas que en el ejercicio de su autonomía generen:

- Estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, en especial a docentes y estudiantes en cuanto a la prevención de violencias (en general), contra las mujeres.

- Diferentes mecanismos (en el marco de los procesos de selección, admisión y matrícula), que posibiliten a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a incentivos para la permanencia de estas.
- Líneas de investigación relacionadas con el género y violencias contra las mujeres.

Adicionalmente, se construyó la resolución 014466 en el año 2022, para establecer los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para este cumplimiento propone que cada institución desarrolle protocolos y rutas de atención basados en la prevención de la violencia género y medidas de: sanción, restauración, no repetición, implementación, ejecución, seguimiento, y, por último, condiciones de calidad que garanticen la equidad de género en los contextos educativos.

Por último, está la sentencia T – 239 del 2018, que representa la acción de tutela puesta por la docente Mónica Godoy, quien había sido despedida de la Universidad de Ibagué tras haber hecho denuncias sobre episodios de violencias sexual y laboral a mujeres vigilantes de la universidad, con dicha sentencia obtiene el reintegro laboral, y logra pronunciar los derechos fundamentales a la educación, libertad de expresión, al trabajo, la igualdad y no discriminación (Chaparro, 2018).

Marco Normativo Institucional:

La Universidad Católica de Pereira cuenta con el acuerdo N 011 de (2020), por el cual se aprueba “la Política de Educación Superior Inclusiva”, dicha política se establece de acuerdo con las normas constitucionales, legales y estatutarias como: el decreto 4798 de 2011, la Política Pública de Equidad de Género para el Municipio de Pereira, el artículo N°13, entre otros.

Con la creación de esta política se pretende garantizar el derecho a la persona de recibir educación, el derecho a la igualdad y la visibilización del acoso y/o violencia de género en contextos de educación superior. En cuanto a esto último, la política de inclusión articula las nociones de enfoque e identidades de género, las cuales son entendidas como:

El conjunto de herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas que permitan reconocer la discriminación, desigualdad y exclusiones históricas hacia las mujeres y personas diversas en su sexualidad e identidad de género. Por lo tanto, este enfoque invita

a construir mecanismos, procesos y acciones que favorezcan el progreso de la igualdad de género y el respeto a las diversidades sexuales (Política de Educación Superior inclusiva - Acuerdo No 011, 2020, p. 7).

Así que, para dar cumplimiento a este enfoque, es necesario implementar estrategias de acción frente a la inclusión y equidad de género para todos los integrantes de la universidad, por esta razón los principales objetivos se centran en establecer, implementar, mantener y mejorar las rutas y protocolos de atención en casos de acoso, violencia, y discriminación que se denuncien o que involucre a la comunidad universitaria.

CONCEPTOS

A continuación, se expondrán varios conceptos relacionados con la violencia de género, con el fin de que toda la comunidad educativa utilice un mismo lenguaje y tenga una comprensión general de los conceptos que enmarcan el protocolo para la prevención, atención y detección de la violencia basada en género. Para ello, es necesario desglosar este marco en cuatro partes: el primero explica el término de violencia, el segundo describe qué es género, el tercero define la violencia de género y el último engloba una serie de conceptos que se relacionan con la violencia de género y las diversidades sexuales.

¿Qué se entiende por violencia?

El término de violencia es complejo y tiene diversos significados, puesto que ha sido desarrollado por distintas disciplinas y teóricos. Sin embargo, se podría entender la violencia por dos versiones: la primera es la corta, la cual define la violencia como: “todo acto intencional que por acción u omisión se vale de la fuerza física o simbólica para dañar a otros física, psicológica, sexual o económicamente” (Marugan, 2013, pp 258 – 259 citado en Echeverri y Bernal, 2015, p 162).

La segunda versión es la extensa, esta es desarrollada por el sociólogo Johan Galtung, quien introduce la noción de “el triángulo de la violencia” para representar la dinámica de la violencia en conflictos sociales, y se divide en (1) *violencia directa* es la más visible y se manifiesta en comportamientos; (2) *violencia estructural* hace referencia a situaciones de discriminación, explotación y marginación, por último, (3) *violencia cultural* es la que crea un

marco legitimador de posturas discriminatorias que se puede dar en la religión, la economía o las relaciones entre hombres y mujeres (Galtung, 1985 citado en González et al, 2012).

¿Qué se entiende por género?

El término género puede definirse como una construcción social y cultural, en donde es la sociedad la que determina las características para que una persona que nace con un sexo construya la singularidad de ser mujer u hombre (Echeverri y Bernal, 2015). En otras palabras, el género hace referencia a un sistema de roles y relaciones entre mujeres y hombres que no están determinados por la biología sino por el contexto (Cockburn, 2005). Dicho sistema de roles desde la UNESCO (2014) moldea el comportamiento, las normas, costumbres y prácticas de las personas en la sociedad.

Por su parte, los lineamientos de VBG para IES del Ministerio de Educación Nacional definen género como:

“una categoría de análisis social que permite identificar y analizar las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres en contextos específicos, y que se ven materializadas en los mecanismos que organizan las sociedades y los roles de las personas dentro de la misma” (Ministerio de Educación, 2020, p. 15).

¿Qué es la violencia de género?

De manera precisa, el término violencia de género hace referencia a: “aquellas formas de violencia que hunde sus raíces en las definiciones y relaciones de género dominantes en una sociedad dada” (Espinar y Pérez, 2007, p.193). En el contexto de la violencia colombiana, se evidencia que ésta se fundamenta en una cultura patriarcal debido a las claras manifestaciones de subordinación, desigualdades y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, considerándolas inferiores y de su propiedad (Cadavid, 2014).

La violencia de género no solamente alude a la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres, pero hay que tener en cuenta que los factores de vulnerabilidad son mayoritariamente de mujeres, y se incrementa en contextos específicos como, por ejemplo, el caso de niñas, mujeres indígenas o personas con discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

Otros aspectos que incrementan la violencia de género son la sexualidad, la orientación sexual y la identidad de género, por eso la comunidad LGTBIQ+ pertenecen a los sectores de la sociedad históricamente discriminados y vulnerados que se han visibilizado a través de la categoría de género (CNMH, 2018).

Finalmente, la violencia de género se diferencia de otros tipos de violencia porque lo atraviesa un sistema patriarcal, donde predomina la cisnormatividad y la heteronormatividad, este último término fue acuñado por Michael Warner, y hace referencia a que la homosexualidad aparte de ser una orientación sexual individual, se convierte en un imperativo social y una norma legal, de igual forma, la cisnormatividad tiene el imperativo de que las personas son y deben ser cisgénero, es decir no ser trans, sino que su identidad coincida con el sexo asignado al nacer (Martínez, 2020). Precisamente el objetivo con la construcción de protocolo de atención, prevención y detección de la VBG es poder sensibilizar y eliminar los estereotipos, prejuicios y roles tradicionales en relación con el género.

Conceptos relacionados con la violencia de género y las diversidades sexuales:

Ahora bien, la violencia de género se puede ejercer por medio de los siguientes tipos de violencia:

- **Violencia psicológica:** “se ejerce, principalmente, a través de una manipulación emocional que se manifiesta mediante la desvalorización, la culpabilización, la intimidación y a través de la imposición de conductas restrictivas” (Blanco, 2019, p.14)
- **Violencia física:** Corresponde a aquella violencia que daña físicamente al otro, que deja marcas visibles, cicatrices, huellas y mutilaciones (Echeverri y Bernal, 2015). Esta violencia puede manifestarse en golpes, patadas, quemaduras, pellizcos, bofetadas o cualquier otro tipo de fuerza física que incluye daños a la propiedad (ONU MUJERES, s.f).
- **Violencia sexual:** se refiere a: “cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas” (ONU MUJERES, s.f). Dentro de la violencia sexual se puede incluir:

- **Acoso:** Se puede definir como el ejercicio abusivo de un sujeto el cual se puede valer de su superioridad, edad, posición: laboral, social, económica, etc., para agobiar de manera física o verbal a otra persona de manera no consentida. Este puede ocurrir entre docente-estudiante, jefe-colaborador/a o entre pares (compañeros de estudio y/o de trabajo) (Ley 599 de 2000, art.210).
- **Acoso sexual:** Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (CEDAW, 1992). Este tipo de comportamientos para que sean catalogados como acoso sexual representa una muestra humillante, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre (OIT, s.f).
- **Acoso laboral:** Violencia que se caracteriza por relaciones dominantes en condición de inferioridad de la víctima, se expresa de manera física, verbal, virtual, relacionados con conductas lascivas en espacios laborales y/o educativos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).
- **Acoso psicológico:** Forma de violencia que consiste en un conjunto de conductas dirigidas a vulnerar la identidad física y psicológica del individuo, mediante burlas, comentarios o gestos que se tienen que dar de manera reiterativa para poder identificarlas (Fernández, 2020).
- **Abuso sexual:** Imposición de acto sexual/erótico impuesto, así como también el forzar a observar relaciones sexuales (Profamilia, s.f)
- **Acceso carnal:** Penetración con su miembro viril u otros objetos ya sea por vía anal, oral o vaginal de manera forzada y ejerciendo violencia (Jurídicos penales, 2021, párr.7).
- **Pornografía no consentida:** Distribución de imágenes o videos gráficos explícitas o implícitas de personas sin su consentimiento (Scott, 2017).
- **Sexting:** es un neologismo integrado ya plenamente a la literatura médica hispanoparlante que significa: recibir, enviar o reenviar mensajes de texto, imágenes o fotografías que presentan un contenido sexual explícito, vía Internet o teléfono celular sin el consentimiento de las personas (Mejía, 2014, p. 217).
- **Feminicidio:** “Asesinato intencional de una mujer por el hecho de ser mujer” (OMS, 2018, p.1).
- **Transhomicidio:** “Los asesinatos de mujeres trans, cometido con un agravante de odio por

el simple hecho de ser mujer trans” (Vera, 2016, p.8).

- **Violencia económica o financiera:** Consiste en conseguir la dependencia financiera de otra persona con el objetivo de mantener el control sobre sus recursos financieros (ONU MUJERES, s.f) También en la ley 1257 en el Art. 3 definen este tipo de violencia como: la pérdida, transformación, sustracción, destrucción o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- **Violencia en el noviazgo:** Es aquella violencia que ocurre en relaciones sexo - afectivas con distintos grados de formalidad, no hay hijas(os), las personas no conviven y no tienen compromisos económicos; dicha violencia incluye acciones, actitudes y expresiones que dañan física, emocional o sexualmente a un miembro de la relación (Tobar et al, 2022).
- **Discriminación:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (Ley 1257 de 2015, art.3).

En cuanto al abordaje de las diversidades sexuales y la inclusión de género es necesario conocer los siguientes conceptos:

- **Sexo:** Son aquellas características biológicas del cuerpo humano, es decir las características genéticas, morfológicas y endocrinas de un cuerpo. Estas suelen clasificarse entre: hombres, mujeres e intersexuales (MinSalud, s.f).
- **Identidad de género:** Es la vivencia del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, así que la identidad de género como su expresión toman muchas formas, por eso algunas personas no se identifican como hombre ni como mujeres, y algunas se identifican como ambos (UNFPA, 2019).
- **Expresión de género:** Se entiende como la expresión externa de los rasgos físicos que han sido correspondidos por una sociedad frente a la identificación de lo femenino o masculino (Secretaría de Gobernación. 2016).
- **Orientación sexual:** Se define como la atracción sentimental, amorosa o sexual hacia un grupo de individuos que ya han establecido su sexo o género y es independiente al término identidad de género (Profamilia, s.f).

- **Perspectiva de género:** Busca contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres por medio de metas y tácticas donde se pretende reducir las brechas de género, fomentando oportunidades de manera equitativas para el logro de metas, políticas y planes que contribuyan en el desarrollo de la sociedad (UNESCO, 2022).
- **Diversidad funcional:** Se entiende como las limitaciones de cada individuo en las funciones cotidianas las cuales pueden ser fisonómicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales y pueden incidir en la interacción del sujeto en su entorno, además del acceso igualitario a determinadas condiciones (ONU, 2006).
- **Interseccionalidad:** La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio (Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo, 2004, p.1)
- **Perspectiva de Interculturalidad:** Hace posible que diversas culturas puedan interactuar de manera correlacional y horizontal, es decir, en igualdad de condiciones lo cual facilita la convivencia e integración. Donde cada individuo contribuye de manera positiva a través de su cultura para que se genere una sociedad donde prima la inclusión, el respeto y la igualdad (UNESCO, 2014)

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VBG

La Universidad Católica de Pereira a través de su misión y visión, transmite a la comunidad la importancia de asumir responsabilidades en el proceso de apoyo para la formación integral del profesional perteneciente a la institución, y de la sociedad en general. Por este motivo, posibilita a los integrantes humanizarse en un ambiente que promueva la dignidad humana, la autonomía y la libertad; y para conseguirlo genera una dinámica de superación permanente bajo el compromiso de: “ser apoyo para llegar a ser gente, gente de bien y profesionalmente capaz”.

Adicionalmente, la Universidad Católica se caracteriza por actuar de acuerdo con sus principios y valores como la ética, la verdad, la dignidad humana, el servicio, la calidad y el compromiso. En coherencia con lo previo, la universidad se compromete a iniciar acciones encaminadas frente a la prevención de las violencias basadas en género, ya que es una problemática social que atenta contra el bienestar, la salud y la formación integral de la comunidad educativa.

Desde los lineamientos de VBG para IES del Ministerio de Educación Nacional prevenir situaciones de violencia de género como acoso sexual, discriminación, exclusión, entre otros, en las IES hace referencia a: “contribuir al cuestionamiento y transformación individual y colectiva de las actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguajes, expectativas a través de las cuales se justifican, sostienen y reproducen las violencias de género” (Ministerio de Educación, 2022, p. 41).

Por lo tanto, implementar medidas de prevención implica establecer estrategias de sensibilización y concientización sobre prácticas sexistas y/o machistas que surgen en distintos escenarios dentro o fuera del campus, por ejemplo: salones de clase, los pasillos, encuentros sociales, la virtualidad, contextos de celebraciones/fiestas, etc. De igual modo, es necesario que la universidad misma sea un espacio seguro donde se promueva la inclusión y diversidad de toda su comunidad. Para dar cumplimiento a esto, se implementarán las siguientes acciones:

Acciones de visibilización y comunicación:

- ***Campaña de telecomunicaciones.*** Mediante diversas redes sociales de la Universidad Católica de Pereira crear espacios de concientización conforme al cambio autónomo de la importancia frente a la eliminación de la violencia y discriminación del género y minorías sexuales.
- ***Socialización de la ruta de atención.*** Generar espacios virtuales y presenciales que permiten la socialización del protocolo, programa de inclusión, y ruta de atención a toda la comunidad universitaria.

Acciones formativas e investigativas:

- ***Promoción de procesos investigativos con enfoque de VBG.*** Apoyo de líneas de investigación pertenecientes a la Universidad Católica de Pereira sobre género y violencia.
- ***Capacitación a personal.*** Brindar conocimientos con enfoque de género y lineamientos de atención al personal administrativo, con el objetivo de proporcionar una atención integral y restaurativa a las personas que activen la ruta de atención.

- ***Apropiación de la Política de Educación Superior Inclusiva.*** Generar estrategias que permitan interiorizar los conocimientos basados en la Política de Educación Superior inclusiva de la comunidad universitaria.

Acciones de sensibilización:

- ***Sensibilización de las violencias basadas en género.*** Permitir a la comunidad universitaria disfrutar de espacios enfocados hacia: la historicidad de la violencia contra la mujer, los micromachismos, cultura inclusiva, actitudes sexistas, etc.
- ***Fomentación sobre servicios y actividades de prevención.*** Implementar talleres y/o cursos para prevenir las violencias de género y superar los estereotipos tradicionales de género.
- ***Posicionamiento público de la institución universitaria.*** Realizar eventos contra la violencia de género y promoción de las diversidades sexuales. Como también garantizar la política de inclusión y establecer medidas disciplinarias para la no repetición.

MEDIDAS DE ATENCIÓN

Guía para la atención

Para la realización de este protocolo, se tomó como referencia el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Javeriana (2016), Universidad Nacional (2017) y Universidad del Rosario (2020), a partir de los cuales se establecieron algunos parámetros para tener en cuenta para la atención interna de los casos de violencia de género en la Universidad Católica de Pereira.

Objetivo de la guía

El acogimiento de medidas para prevenir los casos de violencia y suministrar información sobre cómo proceder ante las diferentes situaciones que se puedan presentar, buscando la reivindicación de los derechos de las víctimas.

Lineamientos generales para la atención:

Las áreas encargadas de activar la ruta de atención de casos de violencia deben actuar de manera coordinada, por medio de procedimientos eficientes y libres que permitan un acceso oportuno. Se tendrá en cuenta las siguientes directrices generales:

- Se procurará el restablecimiento de derechos de la posible víctima, además de su seguridad física, emocional y sexual durante la ejecución de la ruta interna (UNAL, 2017).
- Las personas que se encuentren implicadas en la recepción del caso deben estar capacitadas respecto a las violencias, el protocolo y la activación de la ruta (UNAL, 2017).
- Se deberá respetar las singularidades de cada sujeto, entendiéndose como el reconocimiento del contexto, características particulares y su voluntad frente a las acciones que desee emprender (UNAL, 2017).
- Se deberá generar un espacio de confianza que promueva la denuncia (UNAL, 2017).
- En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación (UNAL, 2017, p. 17).

Obligación de no revictimizar

Para evitar la revictimización, la Universidad acatará las disposiciones de las leyes colombianas (la Constitución, bloque constitucional, leyes y políticas públicas) y las normas internas, además deberá aplicar los siguientes lineamientos:

- No desmotivar las denuncias (UNAL, 2007, p. 17).
- Para recibir el reporte o denuncia no se deben solicitar pruebas (UNAL, 2007).
- No dar opiniones, consejos sobre los acontecimientos o realizar juicios de valor (UNAL, 2007).
- No subestimar, minimizar o menospreciar los hechos relatados ni los riesgos que se identifican (UNAL, 2007).
- No justificar o culpabilizar a la posible víctima por los hechos ocurridos (UNAL, 2007).
- No vulnerar el derecho a la intimidad de la posible víctima indagando acerca de su libertad sexual (UNFPA, 2011).
- No revictimizar a la persona afectada evitando la repetición innecesaria de la narración de los hechos, los exámenes o pruebas que estén expuestos en el proceso disciplinario o acciones que correspondan al mismo (UNAL, 2007).

- Mantener el secreto profesional, a excepción de los mandatos legales o judiciales (UNAL, 2007).
 - No realizar juicios frente a la orientación o conducta sexual de la posible víctima por su apariencia, porte o actitud (UNAL, 2007).
 - No constreñir a la posible víctima para confrontar a su posible agresor (UNAL, 2007).
 - Mantenerse en una posición neutra que permita la autonomía de la posible víctima (UNAL, 2007).

Entrevista a Víctimas de Violencia

Con base al Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual (2011) del Ministerio de la Protección Social, se realizó la configuración de la posible entrevista a utilizar en la Vicerrectoría de Proyecto de Vida para la atención de los casos de violencia que se presenten.

Recomendaciones

- Para garantizar la privacidad, seguridad y confidencialidad se debe disponer de un espacio que posea las condiciones adecuadas y los recursos necesarios.
- El profesional debe ser empático y respetuoso, generando un espacio de confianza usando el nombre propio de la persona.
- Se debe realizar consentimiento informado con su respectiva asesoría.
- Se debe realizar psicoeducación acerca de los derechos de la posible víctima, haciéndole claridad sobre los relacionados a justicia, educación, salud y protección para sí y su familia.
- Se debe realizar un cierre adecuado, propiciando la seguridad de la víctima, el paso a seguir en la ruta y el seguimiento.

Elementos específicos

- Recepción y atención de la posible víctima de manera INMEDIATA. Todas las situaciones de violencia, de manera especial el abuso sexual se debe considerar una URGENCIA (MinSalud, 2011).
- Evaluar si la vida de la persona se encuentra en peligro inminente (MinSalud, 2012).
- Posterior a la contención y estabilización emocional y mental de la persona, se activará la ruta de atención (MinSalud, 2011).
- Explicarle a la posible víctima sus derechos y el proceso de atención integral en salud (MinSalud, 2011).
- En lo que respecta al seguimiento del caso, la posible víctima puede elegir el sexo del profesional que lo realizará (MinSalud, 2011).
- Es necesario explicar de manera concisa acerca del consentimiento informado, la orientación psicológica y cualquier acompañamiento que recibirá la posible víctima de parte de la Universidad. Además, preguntarle si tiene alguna inquietud y de ser así, hacerle claridad (MinSalud, 2011).

Recopilación de la Información

- En el formato de orientación debe quedar claramente consignados los datos sociodemográficos y examen mental, que se requieren dentro de un primer encuentro, así mismo si la persona manifiesta: tiempo, modo y lugar (MinSalud, 2011).
- El profesional que consignará la información preferiblemente debe encontrarse capacitado acerca del tema, para que, la información que obtenga pueda apoyar los procesos investigativos (MinSalud, 2011).
- Es relevante que el relato de la víctima pueda ser consignado de manera textual, es recomendable escribir entre comillas (MinSalud, 2011).
- Debe determinarse antecedentes de abuso sexual, aunque no guarden relación con los hechos presentes (MinSalud, 2011).

Ruta de atención de VBG

Definición y funciones de la ruta:

La ruta de atención para casos de VBG, es la herramienta institucional que tiene como principal objetivo orientar y atender al individuo que sufra, o sospeche de un hecho relacionado

con VBG en el que se encuentre implicada por lo menos una persona perteneciente a la comunidad universitaria. La ruta igualmente percibe un proceso de corresponsabilidad frente al presunto agresor, tomando acciones dirigidas a la restauración o sanción de orden disciplinar o legal, según el caso.

Proceso de activación de la ruta:

¿Cómo se puede activar la ruta?

Existen dos canales principales que se componen de los siguientes medios para activar la ruta en casos de violencias de género:

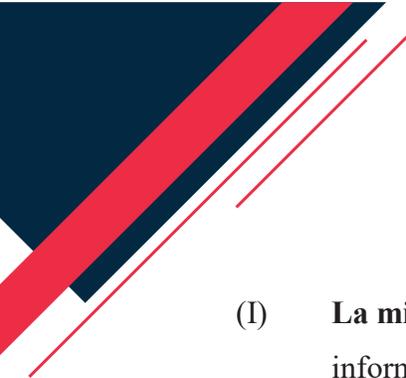
1. Canal presencial:
 - a. Dirigirse a la Enfermería.
 - b. Dirigirse al área de Desarrollo Humano.
2. Canal virtual o telefónico:
 - a. Por vía electrónica dirigirse a: la página principal de la universidad, específicamente en el derivado del programa de inclusión, se encuentra el enlace que redirige hacia la activación y las generalidades de la misma.
 - b. Por vía telefónica comunicarse al: PBX. 3124000, ext. 3036-3017.
 - c. Por vía electrónica comunicarse a los correos: desarrollo.humano@ucp.edu.co o comitedegenero@ucp.edu.co.

¿Quién puede activar la ruta?

Cualquier miembro de la universidad independientemente de su modalidad de contratación o el rol que cumpla en la institución. Dentro de la comunidad se encuentran:

1. Estudiantes de pregrado y posgrados.
2. Docentes catedráticos y de planta.
3. Personal administrativo.
4. Personal de servicios generales.
5. Personal de seguridad.

Además, el sujeto que active la ruta puede ser:

- 
- (I) **La misma persona víctima de VBG**, quien deberá firmar un consentimiento informado para el tratamiento de sus datos personales e información que proporcione del caso al Comité de Género y Diversidades Sexuales. La universidad debe garantizar la protección y no revictimización de la víctima, brindando orientación psicológica, académica y jurídica. Por último, velar por la autonomía de la persona frente a la decisión de denunciar o no.
 - (II) **Un tercero que conozca o sospeche de algún caso que abarque VBG dentro del campus universitario** en estos casos también se deberá firmar un consentimiento informado, y se le brindará acompañamiento y asesoría sobre la compañía que debe brindarle a la persona victimizada, para que bajo su voluntad y autonomía inicie o no el proceso de la ruta con la universidad.
 - a. Si la persona victimizada no desea iniciar un proceso, o no hace la denuncia ante las autoridades competentes, el Comité de Género se encargará de realizar seguimiento al caso, previniendo y evitando cualquier situación de riesgo, y tendrá a disposición el equipo de orientación psicológica con la finalidad de permitir tener acceso a la justicia de la persona victimizada, en caso de que se requiera.

Comité de Género y Diversidades Sexuales (Comité de atención a la violencia contra la mujer y otras identidades de género):

Definición y funciones:

Los miembros de este comité son los encargados de recepcionar, investigar, analizar y deliberar sobre situaciones que se presenten frente a la activación de la ruta. También tiene como objetivo cumplir las siguientes funciones establecidas en el Acuerdo No 011 de la Política de Educación Superior Inclusiva (2020) de la Universidad:

1. Ser el estamento al interior de la Universidad encargado de atender y velar por la implementación de las estrategias de acción derivadas de la Política de Educación Superior Inclusiva de la Universidad Católica de Pereira.
 2. Establecer, implementar, mantener y mejorar el Programa de Inclusión y Equidad de Género de la Universidad Católica de Pereira, a través del cual se viabiliza esta política.
- 

3. Recibir, analizar y canalizar a las rutas y protocolos de atención, los casos de acoso y discriminación y violencia debido al género, que se denuncien o se tenga en conocimiento que involucre agentes de la comunidad universitaria.
4. Asesorar los comités curriculares en los diferentes pregrados y posgrados de la Universidad en aras al cumplimiento de la Política y el Programa de Educación Superior Inclusiva, particularmente en los temas de equidad de género e inclusión de las diversidades sexuales e identidades de género.
5. Establecer reuniones con periodicidad de al menos una vez al mes para derivar los procesos que se derivan de esta política y de sus programas.

Conformación del Comité de Género:

Debe cumplir con al menos las siguientes estructuras y estamentos:

- 1 integrante del área de Gestión Humana
- 1 integrante de la Vicerrectoría Proyecto de Vida
- 1 docente representante
- 1 estudiante representante de grupos priorizados (mujeres y personas LGBTIQ+)
- 1 representante de Secretaría General

Descripción ruta interna:

Para el proceso de atención, orientación, intervención y seguimiento para casos de VBG es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Se mantendrá absoluta confidencialidad de la información respecto al posible caso de violencia de género.
- Las personas que pertenecen al Comité de Género y aquellas dispuestas desde la Vicerrectoría de Proyecto de Vida para el desarrollo de este protocolo y ruta de atención, son idóneas para realizarlo.
- Las acciones que se efectúen dentro de la ruta de atención frente a las denuncias que se presenten en la universidad no van a sustituir los mecanismos legales y de salud que se deben activar de acuerdo con el Reglamento de la Universidad y la legislación colombiana.
- Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores.

- El sector salud tiene el deber de garantizar el debido proceso terapéutico que requieran las víctimas de violencia sexual, y se debe brindar desde el Sistema General de Salud. Además, de la remisión a los sectores de justicia y protección.

Esta ruta tiene en total seis etapas:

1. Primera etapa: activación de la ruta.
2. Segunda etapa: identificación del caso.
3. Tercera etapa: atención inicial.
4. Cuarta etapa: atención institucional.
5. Quinta etapa: seguimiento y cierre del caso.

Notas:

**Estas etapas no implican un curso lineal, sino que se pueden desarrollar según los requerimientos y necesidades para cada caso.*

**Para cada etapa es importante el diligenciamiento de ciertos formatos y documentos que den constancia del proceso de la ruta de atención integral.*

ETAPAS	ACTIVIDADES Y DOCUMENTOS	RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN
Primera etapa	Activación de la ruta <i>Formato recepción de la solicitud (1)</i> <i>Notificación de recibimiento de la solicitud (2)</i>	Comité de género y diversidades sexuales. Vicerrectoría de Proyecto de vida. Comité de Convivencia Laboral. Comunidad Universitaria.	En caso de ser víctima o tener conocimiento de un hecho de violencia basada en género deberá dirigirse a los medios de atención presenciales o virtuales que contempla la ruta. Estos son: Medio presencial: La enfermería (primeros auxilios básicos) y/o área de desarrollo humano de la Vicerrectoría de Proyecto de Vida. Medio virtual: vía electrónica por el comité de género y/o diligenciar el formulario que está en la página principal de la universidad. Para el caso de docentes y administrativos deberán contactarse con el Comité de Convivencia Laboral.
Segunda etapa	Identificación del caso <i>Formato de revisión y análisis del caso de VBG (3)</i> <i>Notificación para responder la solicitud (4)</i>	Comité de género y Diversidades Sexuales.	De acuerdo con el reporte del caso, se procede a clasificar el tipo de agresión y apoyo que requiera. Atención urgente: Cuando se da acceso carnal violento y la agresión física. Para estos casos solicitar apoyo e intervención de otras instituciones a través de la activación y líneas de rutas externas. Atención prioritaria: Se refiere al acoso psicológico, físico, virtual, las microagresiones, actos discriminatorios y/o de exclusión debido a género, identidad y orientación sexual. Para estos casos continuar con el protocolo institucional interno.
Tercera etapa	Atención inicial <i>Formato registro del caso (5)</i> <i>Consentimiento informado (6)</i> <i>Formato de remisión a otros servicios (7)</i>	Comité de género y Diversidades Sexuales.	Corresponde a la primera entrevista que realiza uno de los miembros del comité con el objetivo de: Documentar los hechos que serán la base de las siguientes actuaciones del protocolo, establecer un plan de acompañamiento integral para el bienestar emocional, psicológico, físico, social y académico y brindar asesoría a rutas externas para casos de atención urgente. Se le expone los derechos y servicios que proporciona la universidad, si la persona decide acceder a estos se prosigue con el plan de acompañamiento.

<p>Cuarta etapa</p>	<p>Atención institucional</p>	<p>Vicerrectoría Proyecto de Vida</p> <p>Comité de género y diversidades sexuales</p> <p>Secretaría General</p>	<p>Dependiendo de las particularidades de cada caso, la universidad brinda los siguientes servicios:</p> <p>Orientación psicológica: brinda contención emocional, identificación de redes afectivas y sociales para la protección de la persona.</p> <p>Acompañamiento académico: realiza ajustes y plazos para evaluaciones, cambios de salón en caso de que se requiere y estrategias de aprendizaje.</p> <p>Atención socio – jurídica: Esta etapa busca brindar asesoramiento legal para la persona víctima y las acciones disciplinarias y/o pedagógicas para el/la presunto/a persona agresora.</p> <p>Así que, se dispone a informar sobre los derechos de la víctima, valorar el riesgo en que se encuentra para la adopción de medidas de protección y autoprotección y asesorar los procesos disciplinarios internos y externos según el caso.</p>
<p>Quinta etapa</p>	<p>Seguimiento y cierre</p> <p><i>Acta de evaluación y cierre del caso (8)</i></p> <p><i>Notificación para envío del acta (9)</i></p>	<p>Comité de género y diversidades sexuales.</p>	<p>Para el seguimiento y cumplimiento de la ruta de atención se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Verificar el cumplimiento del plan de acompañamiento psicológico, académico y jurídico. ● Verificar el bienestar de la víctima o si se requiere de remisión al área de Desarrollo Humano. ● Verificar el cumplimiento de los compromisos en los procesos disciplinarios en caso de que se hayan realizado. <p>En cuanto al cierre formal del caso es necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un acta con el registro y la evaluación del caso.

Descripción rutas externas:

Desde los lineamientos para la prevención de VBG del Ministerio de Educación Nacional (2022) han identificado los siguientes sectores externos a las IES para la atención a las violencias de género:

Sector Justicia:

- Fiscalía General de la Nación.
- Policía Judicial.
- Jurisdicción Ordinaria, Constitucional y de lo Contencioso Administrativo.
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Sector Salud:

- Secretaría de Salud Departamental, Distrital, Municipal.
- Empresas Administradores de Planes de Beneficios (EAPB).
- Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS).

Sector de Protección:

- Policía Nacional.
- Inspecciones de Policía.
- Comisarías de Familia.
- Alcaldías Municipales y Distritales.
- Unidad Nacional de Protección.

MEDIDAS SANCIONATORIAS Y/O PEDAGÓGICAS

Dentro de los objetivos de la construcción de un protocolo para la prevención, detección y atención de VBG, está garantizar la reparación de las personas que han vulnerado sus derechos y evitar la repetición de hechos victimizantes. Por lo anterior, se establecen dos procesos en relación con las sanciones para la persona presunta agresora, y de reparación para la persona victimizada: el primero se denomina “proceso pedagógico restaurativo”, y el segundo es un “proceso disciplinar”. Cabe resaltar que el equipo que lleve a cabo estos procesos siempre tendrá en cuenta los reglamentos institucionales y de la Constitución Colombiana.

Proceso Pedagógico Restaurativo:

Este primer proceso proviene del movimiento de la justicia restaurativa, la cual es definida como: “una respuesta evolucionada al delito, que respeta la dignidad de cada persona, que construye comprensión y promueve armonía social a través de la sanación de las víctimas, infractores y comunidad” (Naciones Unidas, 2006). En otras palabras, la justicia restaurativa

transforma la manera en que la sociedad responde al crimen, con el objetivo de controlarlo de una manera más efectiva, permitir que la víctima tenga una experiencia de justicia significativa para la superación del trauma, y que los infractores asuman unos compromisos y responsabilidades de sus actos (Johnstone y Vane Ness, 2006 citado en Anduaga, 2017).

El Manual sobre Programas de Justicia Restaurativa (2006) propone diversos lineamientos para la actuación del proceso pedagógico restaurativo, algunos de estos son:

- Este proceso puede iniciar en cualquier momento que la persona victimizada lo solicite de manera voluntaria y autónoma.
- La participación debe ser voluntaria y con consentimiento informado, para ambas partes presunto agresor y persona victimizada.
- La persona victimizada es libre de desistir del proceso en cualquier momento.
- En este proceso prevalece el respeto a la dignidad humana, la normatividad institucional y de la república.

Procedimiento para la actuación del proceso pedagógico restaurativo:

Existen dos formas para realizar las reuniones con enfoque restaurativo: (I) de manera conjunta, es decir, con ambos involucrados presunto agresor y persona victimizada y (II) de manera individual, es decir, cada involucrado se cita en reuniones separadas, puesto que la persona victimizada no quiere confrontar al/la presunto/a agresor/a. (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

Por otra parte, el tiempo límite para el desarrollo del proceso restaurativo puede ser de una sola sesión o varias según el caso, siempre y cuando culmine en un mes prorrogable hasta por un término igual. Además, el equipo responsable para el establecimiento del acuerdo restaurativo deberá (Universidad Nacional de Colombia, 2017):

- Sugerir compromisos que beneficien al cese de la violencia, reparación y no repetición.
- Registrar los compromisos del presunto agresor en un acta, especificando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.
- Delegar un responsable para que realice un seguimiento al compromiso en un lapso de seis meses.

Por último, es importante aclarar que además de esta herramienta restaurativa, las personas victimizadas podrán buscar otras alternativas ya sea en el derecho de la jurisdicción penal o civil, y que al llegar a un acuerdo restaurativo no significa la renuncia al ejercicio de las acciones disciplinarias que se deban implementar según los reglamentos nacionales e institucionales. (Universidad Nacional de Colombia, 2017 y Universidad del Rosario, 2016).

En el proceso pedagógico restaurativo existen situaciones excepcionales en las que no es posible aplicarlo, por ejemplo, la Universidad del Rosario, (2016) y Universidad Nacional de Colombia (2018) establecen casos excepcionales como:

- Cuando la persona victimizada es menor de dieciocho años.
- Cuando las personas involucradas no están en capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.
- Situaciones de acoso laboral que involucre el personal administrativo de la Universidad, para ello recurrir al Comité de Convivencia Laboral que evaluando el caso buscará sanear la situación con las instancias pertinentes.

Proceso Disciplinario:

Los procesos disciplinarios son una serie de actuaciones encaminadas a investigar y, en algunos casos, sancionar actuaciones relacionadas con infracciones de deberes, prohibiciones y abuso de facultades y funciones. Se aplica cuando se presencia una falta disciplinaria, estipulada en el reglamento interno de la institución, en caso de ser probada debe ser sancionada ya sea por una atención verbal, escrita, suspensión del contrato o multa (Brunal Abogados, s.f).

Para situaciones de violencias basadas en género que involucren miembros de la Universidad Católica de Pereira, es decir, que el/la presunto/a agresor/a sea estudiante, docente, administrativo o cualquier otro funcionario, se deberá comunicar el hecho a las autoridades disciplinarias competentes.

En este proceso de atención es importante que la persona victimizante conozca que:

- En este procedimiento es un sujeto procesal, puesto que la VBG es una transgresión a los derechos humanos.

- En caso de que desee participar en el proceso puede acceder al expediente, obtener copias, solicitar, aportar y controvertir pruebas.
- En caso de que no desee participar del proceso puede comparecer, y el comité expondrá los hechos que dan origen al proceso, y mantendrá comunicación con la persona sobre el estado y evolución del proceso disciplinario.
- No debe ser sometida a la repetición innecesaria de la narración de los hechos ni a someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.
- No se revelará los datos privados e información de la persona afectada al presunto agresor.
- Dentro del proceso se deben implementar las medidas de protección y cuidado para la víctima que la norma disponga y que sean idóneas según el caso.

En este proceso de atención es importante que la persona presunta agresora conozca que:

- Si es estudiante se debe respetar los plazos y términos del “Reglamento académico de pregrado” y del “Reglamento académico del posgrado” de la institución.
- Si es personal administrativo o tiene otra función dentro de la universidad respetar los plazos y términos del “Manual de Convivencia Laboral” (Resolución No055, 2020); la “Política de Seguridad y Salud en el Trabajo”; el “Reglamento Personal Docente”, y el “Reglamento del Trabajo” de la institución.
- Se le informará sobre los procesos disciplinarios que disponga la Universidad Católica de Pereira.
- Para realizar el proceso disciplinario se requiere el debido levantamiento de pruebas para el análisis del caso.
- Se citará por escrito para que reciba un reporte donde se le acusa sobre un hecho de violencia de género.
- Tiene el derecho de recibir orientación sobre las rutas internas y externas según sus necesidades.
- En la práctica de pruebas tiene garantizado su derecho a participar, controvertir y defenderse, por intermedio de apoderado/a de confianza o defensor de oficio.
- Se protegerá la identidad de la persona que puso el reporte hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permitan.

- Se respetan los datos privados e información de quien se investiga.

Seguimiento y cierre:

Es necesario hacer seguimiento del caso para saber si hay cumplimiento o no de los compromisos y decisiones tomadas que derivan del proceso disciplinar o del proceso pedagógico restaurativo. Para ello, se establece las siguientes tareas de seguimiento:

- Monitoreo de acuerdos y/o compromisos establecidos.
- Monitoreo de posible repetición de violencia y discriminación con la persona victimizante.
- Monitoreo de las dependencias de la Universidad que realizan los procesos disciplinarios o pedagógicos – restaurativos.

Cuando se dé por culminado la atención con la persona presunta agresora se deben seguir las siguientes acciones para el cierre formal:

- Verificación del cumplimiento de los compromisos.
- Acta donde se dé constancia del cumplimiento de los compromisos

SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN AL PROTOCOLO

Para dar seguimiento y supervisar los avances del protocolo, se realizó un plan de trabajo que será supervisado por el Comité de Género y Diversidades Sexuales y la Vicerrectoría de Proyecto de Vida con el objetivo de dar cumplimiento de las medidas prevención, detección, atención y sanción de las violencias basadas en género (VBG) dentro de la institución ante las diferentes situaciones que se puedan presentar. De acuerdo a esto, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Habilitar la ruta de atención interna de la Universidad Católica de Pereira frente a los casos de violencias basadas en género.
2. Generar estrategias pedagógicas de prevención de las VBG a la comunidad universitaria.

- 
3. Desarrollar estrategias de intervención integral que permitan el abordaje de casos relacionados con violencia y diversidades sexuales en la Universidad Católica de Pereira.
 4. Establecer acciones de sanción a los responsables para garantizar la no repetición, ya sea desde un enfoque legal o formativo - restaurativo, acatando el proceso de manera integral y restableciendo los derechos de los implicados.

Teniendo en cuenta el contexto universitario y los objetivos que se plantearon, se proponen tres ejes de intervención: el primero, es sobre la caracterización de la comunidad universitaria para identificar las diversidades sexuales, y violencias basadas en género, el segundo, es brindar una ruta de atención para los casos de VBG que surjan dentro de la universidad, y el tercero, se enfoca en la sensibilización, formación y promoción encaminados a prevenir las VBG y dar a conocer la política de inclusión (ver tabla 1).

tabla 1.

<i>Eje</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>	<i>Acciones - propuestas</i>	<i>Población objetivo</i>	<i>Indicador</i>	<i>Modo de cálculo</i>	<i>Medio de verificación</i>	<i>Periodicidad</i>
Identificación de las diversidades sexuales y violencias basadas en género de la comunidad universitaria.	Caracterizar la población universitaria en relación a los grupos priorizados como población LGBTQ+ y mujeres.	Aplicación de instrumento de caracterización desde la perspectiva de género.	-Estrategias de difusión digital y presencial. -Depuración y verificación de datos. -Análisis e identificación de necesidades.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos).	10% de la comunidad universitaria caracterizada.	Cantidad de personas caracterizadas / total de personas pertenecientes a la comunidad universitaria.	-Base de datos del instrumento.	Cada seis meses (6).
Brindar una ruta de atención para personas que han vivenciado algún tipo de violencia basada en género dentro de la universidad.	Implementar un mecanismo de atención que permita el acompañamiento de las personas que han vivenciado algún tipo de violencia basada en género para garantizar sus derechos y la no repetición de estos hechos.	Atención integral durante la activación de la ruta de atención de género.	-Seguimiento y acompañamiento (psicológico, académico, orientación socio-jurídica) de los casos activados.	comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos).	80% de personas que han activado la ruta durante el semestre	Cantidad de personas atendidas que activaron la ruta de género/ personas que activaron la ruta de género	-Respuestas del formulario "Ruta de Atención Integral para la Educación Superior inclusiva" -Formatos de recepción de solicitud y de seguimiento.	Cada seis meses (6).
		Formación al personal encargado de la ruta de género.	-Capacitaciones o actividades relacionadas a la atención con enfoque diferencial.	Personal encargado de la activación y seguimiento de la ruta.	1 Capacitación brindada en el semestre.	Capacitaciones brindadas/ capacitaciones planeadas.	-Registro de actividades. - Listados de asistencia. - Evidencias fotográficas.	

Implementación de procesos de sensibilización, formación y promoción para prevenir las VBG y la política de inclusión.	Promoción de la Política de Educación Superior Inclusiva a la comunidad universitaria, con el fin de garantizar la inclusión y el mantenimiento del Comité de Género y Diversidades Sexuales.	Estrategias de concienciación y formación en relación con las VBG y las diversidades sexuales.	-Estrategias de concienciación y formación en relación a las VBG.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos).	2 Campañas en relación al género.	Capacitaciones brindadas/ capacitaciones planeadas.	-Registro de actividades. - Listados de asistencia. - Evidencias fotográficas.	Cada año (1).
					4 Fechas conmemorativas.	Fechas conmemoradas/ fechas planeadas.		
					2 Talleres relacionados a la diversidad sexual y las violencias basadas en género.	Talleres realizados/ talleres planeados.		
			-Estrategias comunicativas para la difusión de la Política de Inclusión.		1 Estrategia comunicativa en relación con el protocolo de género, política y ruta.	Estrategias comunicativas realizadas/ estrategias comunicativas planteadas.	-Evidencias fotográficas y audiovisuales.	

Indicadores del protocolo

Fuente: elaboración propia

DISPOSICIONES ESPECIALES

Menores de edad: En atención a casos de VBG que involucre personas menores de edad, se debe garantizar sus derechos constitucionales como: la dignidad, intimidad e integridad; de igual forma se actuará conforme a la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia). Cabe resaltar que, bajo ningún motivo el/la menor de edad podrá enfrentar al presunto agresor.

Principalmente, en la ruta de atención se dispone que las áreas de atención que hayan recibido los casos en relación con la atención en VBG asociadas a la Vicerrectoría de Proyecto de Vida, estas deben encargarse de velar por el bienestar de la persona menor de edad; se le brindará la información correspondiente a los padres o cuidadores directos inmediatamente se reciba la denuncia (a diferencia de que los mismos, sean los presuntos agresores). El menor de edad deberá realizar una declaración para poder realizar el proceso disciplinario y se le debe garantizar un acompañamiento por parte de la universidad, ya sea un psicólogo/a, o un defensor del ICBF (UNAL, 2017).

Personas externas posibles víctimas: En casos donde la posible víctima haya sido violentada, acosada o discriminada por una persona perteneciente a la Universidad. Se debe garantizar y brindar un espacio seguro donde reciba orientación psicológica y se le pueda informar sobre sus derechos y será remitida al proceso de rutas municipales. Frente a la persona presunta agresora, se indagará y recopilará la información correspondiente para poder dar paso a las sanciones correspondientes.

Personas externas presuntamente agresores: En actos donde el/la presunta agresora sea una persona externa y atente contra la integridad de una persona perteneciente a la Universidad Católica de Pereira debe interceder el área de seguridad, brindar a la víctima orientación psicológica velando por su bienestar e integridad, para poder remitir a rutas municipales con apoyo de la institución en el proceso (UNAL, 2017).

Normatividad aplicable:

De acuerdo con las conductas que se puedan presentar al interior de la Institución o fuera de ella y se encuentre involucrado un miembro de la comunidad, se deberá analizar el caso y aplicar las siguientes disposiciones:

Constitución Política de Colombia.

Código de Infancia y Adolescencia.

Código Penal Colombiano.

Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

Reglamento de Trabajo de la Universidad Católica de Pereira.

Reglamento Personal Docente de la Universidad Católica de Pereira.

Reglamento Académico de Pregrado.

Reglamento Académico de Posgrados.

Reglamentación interna emitida por la Universidad sobre la violencia de género y diversidades sexuales.

Y las demás normas que apliquen al protocolo y a la Universidad.

TIPOS DE SANCIONES

Generales:

Los temas de abuso sexual serán atendidos por la fiscalía general de la nación tanto para estudiantes y empleados.

La Universidad aplicará sanciones únicamente si el acto o la denuncia se da dentro de las instalaciones de la Universidad, o el estudiante o el trabajador está en un escenario como representante de la Universidad o la situación ocurre en una empresa donde se realice la práctica académica.

Específicas:

La Universidad se ocupará de asuntos relacionados con acoso sexual y discriminación de equidad y de género.

1. Llamado a la reflexión pedagógica y formativa desde representantes de la Vicerrectoría de Proyecto de Vida, quedando un acta de compromisos.
2. El caso deberá ser socializado en el comité de equidad de género, y remitido si es necesario a la Secretaría General.
3. La Secretaría General aplicará las sanciones dispuestas en el Reglamento Académico y de acuerdo a la gravedad del asunto.

GLOSARIO

Sexo: Características biológicas, fisiológicas y anatómicas en las que se suele identificar y diferenciar entre varón y mujer (Aparisi, 2012).

Género: Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente sobre la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. El género se constituye en un conjunto de valores, creencias y actitudes que se atribuyen a hombres y mujeres en relación con lo masculino o lo femenino (UNFPA, 2019,

Conductas violentas: Comportamientos dirigidos a provocar daño o lesiones a otro individuo y, puede comprenderse desde acciones verbales hasta acciones físicas que provoquen perjuicios (Healthwise, 2022).

Equidad de género: Distribución equitativa de los recursos y del poder social con el objetivo de brindar las mismas oportunidades y condiciones que permitan garantizar el acceso a los derechos que poseen como personas (Gobierno de México, s.f, párr. 9).

Sexualidad: La sexualidad se refiere a un conjunto fundamental del ser humano: “Basada en el sexo, incluye al género, las identidades de sexo y género, la orientación sexual, el erotismo, la vinculación afectiva y el amor, y la reproducción. Se experimenta o se expresa en forma de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, actividades, prácticas, roles y relaciones” (Amssac, 2000, párr, 2). “La sexualidad es el resultado de la

interacción de factores biológicos, psicológicos, socioeconómicos, culturales, éticos y religiosos o espirituales” (Amssac, 2000, párr, 3).

Orientación sexual: La orientación sexual es la atracción sexual y/o vínculo emocional de una persona, en relación con el género (Amssac, 2000).

Identidad de género: La identidad de género se define como la representación interna de cada individuo en función a su identificación como hombre, mujer o alguna combinación de ambos. Se construye este autoconcepto a través de las relaciones sociales, en relación con la percepción de su sexo y su género (Amssac, 2000).

Transgénero: Aquellas personas cuya identidad o expresión de género no se asocia o difieren con el sexo que se les asignó al momento de su nacimiento (National Center for Transgender Equality, 2016).

REFERENCIAS

Álvarez, A., Galeano, L., Arias, G. (2021). *Políticas de Género en Educación Superior en América Latina: una revisión sistemática cualitativa*.

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8226/1/DDMPSI338.pdf>

Anduaga, S. (2017). *Violencia de género y prácticas restaurativas, ¿una combinación posible?* [Tesis para optar grado en Criminología]. Universidad del País Vasco.

Aparisi, A. (2012). *Modelos de relación sexo-género: de la “ideología de género” al Modelo de la complementariedad varón-Mujer*. <https://www.redalyc.org/pdf/720/72028686003.pdf>

Asociación Mexicana para la Salud Sexual. *Definiciones Básicas*. <https://www.amssac.org/biblioteca/definiciones-basicas/>

Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Blanco, C. (2019). *Guía de actuación para la detección y abordaje de la violencia de género desde el ámbito educativo*. Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria. Editorial MIC.

Brunal Abogados. (s.f). Proceso Disciplinario Laboral. <https://www.brunalabogados.com/wp-content/uploads/2018/03/PROCESO-DISCIPLINARIO-LABORAL.pdf>

Centro Nacional de Memoria Histórica (2018), Género y memoria histórica. Balance de la contribución del CNMH al esclarecimiento histórico, Bogotá, CNMH.

Chaparro, N. (11 de julio de 2018). *MinEducación tiene el deber de dar líneas a las universidades para enfrentar el acoso sexual: Corte Constitucional*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/mineducacion-tiene-el-deber-de-dar-linea-a-las-universidades-para-enfrentar-el-acoso-sexual-corte-constitucional/>

Comisión de la Verdad (s.f). *Enfoque de acción sin daño*. <https://web.comisiondelaverdad.co/transparencia/informacion-de-interes/glosario/enfoque-de-accion-sin-dano>

Comisión Internacional de Juristas (ICJ). (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org.es/docid/48244e9f2.html>

Congreso de la república (2008) Ley 1257. *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*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf

Convención Belém do Pará. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). (1992). *CEDAW, Recomendación general No 19: La violencia contra la mujer*. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

Echeverría, R., Paredes, L., Diódora, M., Batún, J., y Carrillo, C. (2017). *Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 22(1),15-26. ISSN: 0185-1594.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161002>

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (octubre de 2019). Lineamientos de atención en los servicios de salud que consideran el enfoque diferencial, de género y no discriminación para las personas LGTBI. Bogotá. ISBN: 978-958-5437-09-8

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (s.f). *El enfoque basado en los derechos humanos*. <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

García, M. y Rincón, A. (2021). Abordajes sobre la tolerancia a la violencia en el noviazgo: una revisión de literatura. Editorial Universidad Católica de Pereira.

González, M. y Arias, G. (2020). Violencia en el noviazgo: una aproximación en jóvenes universitarias de la ciudad de Pereira. Editorial Universidad Católica de Pereira.

Healthwise. (2022). *Comportamiento violento*. Disponible en: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/comportamiento-violento-sig270855#:~:text=Un%20comportamiento%20violento%20es%20toda,llega%20a%20c o mprender%20da%C3%B1o%20f%C3%ADsico>.

Ley No 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. (04 de diciembre de 2008).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054>

Martínez, J. (2020, junio 25). *De la hetero-normatividad al desarrollo incluyente. ¿Y si hablamos de igualdad?* <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/de-la-hetero-normatividad-al-desarrollo/>

Mejía, G. (2014). Sexting: una modalidad cada vez más extendida de violencia sexual entre jóvenes. *Perinatología y reproducción humana*, 28(4), 217-221.

Ministerio de Educación Nacional. (27 de julio de 2022). *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)*.

https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf

Ministerio de Salud (2011) *Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*. Disponible en: <https://coosalud.com/wp-content/uploads/2020/02/MODELO-DE-ATENCION-A-VICTIMAS-DE-VIOLENCIA-SEXUAL.pdf>

Ministerio de Salud (s.f). *Género*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/genero.aspx#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20Organizaci%C3%B3n,los%20hombres%20y%20las%20mujeres.>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). *Abordaje integral de las violencias de género*. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

Naciones Unidas. (2006). Manual sobre Programas de justicia restaurativa. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf

Naciones Unidas. (2014). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. Artículo 2^{do} y 3^o. 3 de septiembre de 1981*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

National Center for Transgender Equality. (2016). *Comprender a las personas transgénero: conceptos básicos*. https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/Understanding-Trans-Short-July-2016_0.pdf

Olave, M. y Arias, G. (2020). Violencia bidireccional en el noviazgo entre jóvenes offline y online. Editorial Universidad Católica de Pereira.

ONU MUJERES. (s.f). *Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU, MIGRACIÓN. (26 de abril de 2017). *Círculo de la palabra para escuchar las voces de niños y niñas*. <https://colombia.iom.int/es/news/circulo-de-la-palabra-para-escuchar-las-vozes-de-ninos-y->

Tobar, M, Nieto, L, y Arias, G. Revisión de literatura sobre violencia en el noviazgo de jóvenes en Colombia y América Latina, 2016-2020. Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2023;41(1): e347319. doi: <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e347319>

Tobar, M., Betancurt, L., Arias, G. y Gracia, M. (2021). Reflexiones sobre ser mujeres, activistas e investigar sobre violencias de género. En Torres, D (Ed.), *Mejoramiento de las Condiciones de Salud en el Eje Cafetero. Investigación para el Desarrollo Regional* (pp. 53 – 65). Editorial Universidad Católica de Pereira.

UNESCO (2014) *Educación Integral de la Sexualidad: Conceptos, Enfoques y Competencias*. <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Educaci%C3%B3n%20Integral%20de%20la%20Sexualidad%20Conceptos,%20Enfoques%20y%20Competencias%20.pdf>

Universidad del Rosario (2020) *Protocolo de violencias basadas en género y discriminación de la Universidad del Rosario*. https://urosario.edu.co/static/Documentos/DMU/Procolo-VBG_DEFINITIVO.pdf

Universidad Nacional de Colombia (UNAL). (2017) *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias_Genero.pdf



Universidad
CATÓLICA
de Pereira

VIGILADO MINEDUCACIÓN

Vicerrectoría
Proyecto
de Vida