RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

El Rector de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM - UNICATÓLICA, en uso de las funciones y atribuciones legales, consagradas en los artículos 41 y 42 de los estatutos de la Institución y

CONSIDERANDO QUE:

Bajo la responsabilidad del Rector se encuentra el buen desempeño académico y administrativo de la institución.

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM - UNICATÓLICA, es una Institución de Educación Superior con un modelo educativo caracterizado por la generación y difusión del conocimiento científico, filosófico, teológico, tecnológico y humanístico, inspirado en el evangelio.

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM - UNICATÓLICA, se proyecta como una Institución orientada hacia la excelencia y la alta calidad académica de sus programas de formación

El Ministerio de Educación Nacional a través de Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 *"Por el cual se fijan los lineamientos de Prevención, Detención, 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"*

Las Instituciones de Educación Superior deberán adoptar protocolos que incorporen lineamientos de prevención, detención, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación, basada en género en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural y entregarlos a la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional

Al interior de la institución se generaron los espacios y momentos institucionales para recoger los elementos necesarios para la construcción del Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género, en los que se tuvo participación de distintos estamentos institucionales tales como Vicerrectoría de Pastoral, Coordinación de Desarrollo Humano, Dirección de Bienestar Universitario, Mesa

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

de Genero, Secretaría General, Facultad de Salud, Facultad de Derecho Ciencias Sociales y Políticas.
La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium procedió a estructurar el presente documento, con fin de ser presentado y socializado a la comunidad institucional y ante el Ministerio de Educación Nacional

RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar, Formalizar y expedir el Protocolo para la formación, Prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Genero para la Fundación Universitaria Católica Limen Gentium UNICATÓLICA

Articulo Segundo: para efectos del articulo precedente, adjuntar el documento que a continuación se desarrolla.

UNICATÓLICA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA
LUMEN GENTIUM
SNIES 2731

Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a violencias basadas en género.

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Dirección del Proyecto y realización del documento
Jenny Marcela Trejos Trejos – Docente

Revisión
Pbro. Edison Mosquera – Vicerrector Pastoral
María Cecilia Salcedo Ariza – Decana Facultad de Salud
Dalia Rocío Cortes Guarín – Coordinadora Unidad Desarrollo Humano

Asesoría técnica
Katherine Solís Toro - Asesora Jurídica

Edición
Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Revisión de Estilo
Dirección de Comunicaciones Unicatólica.

William Antonio Correa Pareja Pbro.
Rector

Jaime Enrique Posso Blandón
Secretario General

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

CONTENIDO

CAPITULO I. PRESENTACIÓN..... - 5 -

CAPITULO II. ASPECTOS GENERALES..... - 6 -

1. Objeto y alcance .....- 6 -
2. Ámbito de aplicación .....- 6 -
3. Líneas de acción.....- 7 -
4. Conceptos. .....- 7 -
5. Marco normativo.....- 13 -

CAPITULO III. ASPECTOS INSTITUCIONALES: ..... - 16 -

1. Identidad y enfoque misional.....- 16 -
2. Principios rectores .....- 16 -
3. Responsabilidades .....- 19 -

CAPITULO IV. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO ..... - 20 -

- Medidas de prevención: .....- 21 -

CAPITULO V. DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO..... - 22 -

1. Actos de violencia de género en el ámbito institucional. .....- 22 -
2. Escala de detección de las violencias de género. .....- 23 -

CAPITULO VI. ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO ..... - 23 -

1. Consideraciones generales de la atención .....- 23 -
2. Derechos de las víctimas. .....- 25 -
3. Actuaciones disciplinarias.....- 25 -
4. Ruta de atención.....- 26 -

Etapa 1. Apertura del caso y Orientación.....- 26 -
Etapa 2. Atención integral. .....- 29 -
Etapa 3. Retroalimentación y cierre. .....- 31 -
Etapa 4. seguimiento y espacios de sensibilización. .....- 32 -

5. Medidas de protección.....- 32 -

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

6. Sanción de la violencia de género .....- 34 -

CAPITULO VII. REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO ..... - 35 -

1. Aspectos generales para la revisión y actualización. .....- 35 -
2. Proceso de revisión.....- 36 -
3. Proceso de socialización. .....- 36 -

CAPITULO VIII. COMITÉ DE GÉNERO UNICATÓLICA ..... - 36 -

1. Gestión a cargo del comité de Género: .....- 36 -
2. Integrantes del comité: .....- 37 -

3. Asignación de casos: .....- 41 -

4. Responsabilidad de las diferentes instancias en la implementación del protocolo - 41 -

CAPITULO IX. DISPOSICIONES FINALES ..... - 43 -

1. Casos de riesgo para la vida de la persona victimizada. .....- 43 -
2. Casos o situaciones que involucren menores de 18 años. .....- 43 -
3. Casos con personas externas que, estando en los espacios de la institución, agredan a una persona que haga parte de la comunidad Unicatólica. .....- 43 -
4. Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato. .....- 43 -

ANEXOS ..... - 49 -

Anexo 1. Procedimiento de atención de VBG en UNICATÓLICA .....- 49 -

Anexo 2. Ruta de atención integral a víctimas de Violencias Basadas en Género Unicatólica. .....- 50 -

Anexo 3. Indicadores de seguimiento para la prevención detección atención en relación con la violencia basada en género. .....- 50 -

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

CAPITULO I. PRESENTACIÓN

Este protocolo constituye un instrumento para la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, en adelante UNICATÓLICA, mediante el cual reafirma su compromiso con la dignidad humana, la formación integral del ser humano y el respeto a la diversidad, equidad e inclusión en la comunidad institucional y los que a ella se vinculen mediante procesos, programas, proyectos y acciones. De acuerdo con los parámetros misionales e identidad, UNICATÓLICA apuesta a la formación de profesionales competentes y hábiles para la transformación del tejido social, basados en los principios y valores cristianos que hacen un llamado activo al reconocimiento de la dignidad humana como principio fundamental para la materialización de los Derechos Humanos.

Este instrumento, además, es una de las formas en que se materializa el Plan de Desarrollo Institucional PDI 2018-2028 en el cual "construyendo una cultura de calidad institucional, participativa y autónoma parte de una visión prospectiva de cambio, sin perder de vista la esencia fundacional de la responsabilidad institucional" en consonancia con ello, también se aporta desde este protocolo al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional PEI, mediante el cual se fundamenta el "ideario filosófico y los principios que orientan las funciones sustantivas y misionales en cumplimento de sus propósitos como Institución de Educación Superior.

En esta oportunidad, UNICATÓLICA busca integrar la visión identitaria de la dignidad humana en la construcción de una sociedad más equitativa, justa e incluyente, sin renunciar a los principios, valores e identidad que la caracterizan, pero consciente de la importancia de crear y cocrear estrategias que lleven a los y las futuras profesionales a desarrollar procesos sociales más sanos, empáticos, resilientes, colaborativos y solidarios.

Este documento se constituye entonces en la carta de navegación que le apuesta a la renovación de espacios de formación, prevención, detección, atención y seguimiento de las manifestaciones y violencias basadas en género en instancias de decisión. A lo largo del protocolo se desarrollarán los criterios constitucionales, jurisprudenciales e internacionales que correspondan a los procesos liderados en la educación superior haciendo de Unicatólica un entorno seguro para todos y todas los vinculados a ella, como también concienciar a la comunidad para que se extienda en sus entornos la apuesta de una sociedad respetuosa de los derechos humanos, libre de violencias por motivos de género y discriminación.

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

CAPITULO II. ASPECTOS GENERALES

1. Objeto y alcance

Establecer los lineamientos institucionales para para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a violencias basadas en género (VBG) a partir de la proyección, misión e identidad en la que se enmarca UNICATÓLICA, en observancia y cumplimiento de las directrices emanadas del Ministerio de Educación Nacional sobre dicho aspecto y en atención de las funciones sustantivas de la educación superior en el contexto colombiano.

Este protocolo se concibe como un instrumento estratégico que integra los procesos académicos, investigativos, sociales y de desarrollo humano que se abordan en los diferentes escenarios de la institución para hacer frente a las VBG que se suscitan en la comunidad Unicatólica y sus entornos. Su aplicación pretende establecer un procedimiento específico para la aplicación de medidas integrales donde el acompañamiento a los contextos de violencia, las víctimas de la misma y los implicados en ella este basado en el reconocimiento de los derechos humanos, interponiendo sanciones justas y equitativas, alineadas a espacios formativos complementarios con un enfoque restaurativo, con base en los derechos fundamentales y el debido proceso, para promover en la comunidad una convivencia libre de violencias, garantizando la no repetición acorde a los principios institucionales y rectores del Estado social de derecho.

2. Ámbito de aplicación

El contexto de aplicación del actual protocolo se fundamentará en la ruta integral para la atención de VBG en UNICATÓLICA en la cual se integra la asesoría y acompañamiento psicológico, espiritual, académico y la orientación jurídica, que conlleven a la correspondiente implementación de procesos de formación y sensibilización de carácter informativo y preventivo, la activación de rutas de atención, seguimiento a los procedimientos disciplinarios y sancionatorios y, el proceso formativo complementario con enfoque restaurativo para quién sufre la violencia.

El Protocolo de la Unicatólica es un instrumento institucional que no reemplaza las medias y acciones legales a las que haya lugar en el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales de obligatorio cumplimento con base en las cuales se crearán las diferentes estrategias formativas, procesos, proyectos, programas y acciones en general en torno a la VBG.

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

Los lineamientos que aquí se desarrollan deberán ser considerados como parte integrante a los reglamentos institucionales, con el fin de articular los procesos, proyectos y programas de las funciones sustantivas, misionales y administrativas.

- **Criterios de aplicación.** Serán susceptibles de vinculación a este protocolo:

A) Tipo de vinculación de las personas involucradas (Persona Afectada o presunto agresor)

- Estudiantes de pregrado, posgrado y/o educación continuada.
- Empleados (Profesores y colaboradores con vínculo laboral)
- Personal externo con vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas)
- Los miembros de la Arquidiócesis de Cali o de las comunidades o sociedades religiosas con asiento en la misma (Sacerdotes, Religiosos, Religiosas, Diáconos, etc.) que desempeñen actividades académicas, investigativas, misionales o administrativas al interior de UNICATÓLICA.[1]

B) Contexto de ocurrencia de los hechos

- Espacios físicos para desarrollo de actividades académicas, investigativas, prácticas profesionales y sociales, salidas de campo, educación continua, bienestar y misionales dentro o fuera de la institución o algunas de sus sedes.
- Espacios virtuales institucionales, campus virtual, redes sociales, correo electrónico personal o institucional y aquellos medios virtuales en los cuales se cree alguna comunicación virtual.

3. Líneas de acción

La implementación de este protocolo se realizará mediante rutas de atención en los casos de violencia basadas en genero y violencias sexuales: físicas, acoso, psicológica, laboral, intrafamiliar, simbólica, moral, religiosa, económica, entre otras.

4. Conceptos.

Con el propósito de orientar a la comunidad respecto al lenguaje y conceptos aplicados en este protocolo se desarrolla el siguiente glosario:

[1] Los miembros de la Arquidiócesis involucrados serán, además, reportados ante las correspondientes autoridades arquidiocesanas o ante quién corresponde tomar las medias necesarias dentro de los protocolos y procesos propios, sin afectar ni limitar el proceso que se aborde desde este protocolo ni las acciones internas de acuerdo con los Reglamentos de UNICATÓLICA.

4.1. Conceptos Generales

- **Consentimiento**: Concepto jurídico que hace referencia a la exteriorización de la voluntad de la persona respecto a sus derechos, obligaciones y acciones.
- **Consentimiento informado**: Expresión de la voluntad de una persona con base en información expresa, completa, veraz y clara que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión.
- **Consentimiento Sexual:** Aceptación libre, consciente y voluntaria de lo que se quiere hacen en relación con una actividad sexual específica.
- **Género:** roles, características y oportunidades definidas socialmente entre hombres y mujeres aprendidas y cambiantes en los diferentes contextos históricos, sociales y culturales.
- **Identidad de género:** Percepción de la persona sobre si misma respecto a su imagen a nivel subjetivo que puede coincidir o no con el sexo asignado biológicamente.
- **Identidad sexual:** Percepción que el individuo tiene sobre sí mismo respecto a su propio sexo en función de la evaluación que realiza de sus características físicas o biológicas que «generalmente refleja la apariencia física externa y el rol típicamente vinculado al sexo que uno desarrolla y prefiere»
- **Orientación sexual:** Atracción romántica, emocional y sexual del individuo.
- **Victimización:** Condiciones, situaciones, factores o circunstancias que causan una interrupción en la vida de alguien y que dan lugar a vulneración o sufrimiento.
- **Revictimización:** Riesgo de que las personas vuelvan a ser afectadas por la violencia, como consecuencia a una reacción social o atención que afecta y vulnera sus derechos basados en condiciones de género, sexual, racial, étnica o religiosa.
- **Discapacidad:** Falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona.
- **Diversidad:** diferencia o a la distinción entre personas, animales o cosas, a la variedad, a la infinidad o a la abundancia de cosas diferentes, a la desemejanza, a la disparidad o a la multiplicidad.
- **Diversidad Sexual:** según el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, la diversidad sexual o diversidad sexo genérica, es entendida como "las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir

su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas".

- **Intersexualidad:** conforme a la definición contenida en el Decreto 762 de 2018, expedido por el Gobierno Nacional: *«se trata de una variación orgánica bajo la cual el desarrollo del sexo cromosómico, gonadal o anatómico no coincide con los dos sexos que tradicionalmente se asignan. Se trata de una condición biológica y, en algunos casos, política, debido a que algunas personas construyen su identidad a partir de la no identificación con los dos sexos -masculino y femenino- que cultural y socialmente se establecen»*
- **Población en especial protección constitucional:** Las personas y grupos que se encuentren en debilidad manifiesta a causa de su condición económica, política, cultural, lingüística, geográfica, física o mental. Señala la constitución de 1991: mujeres, niños, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, indígenas y afrocolombianos. De acuerdo con la jurisprudencia: víctimas de conflicto armado, defensores de derechos humanos, mujer gestante y lactante, recicladores, madres cabeza de familia, población LGBTI, personas en situación de calle, personas que viven con VIH/SIDA y población reclusa. A nivel internacional mediante el artículo 93, los tratados y convenios ratificados por el congreso en los que se reconozcan los derechos.
- **Persona presunta agresora o investigada:** Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.
- **Persona Victimizada:** Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.
- **Interseccionalidad:** Es una categoría analítica y política útil para pensar en los diversos sistemas de opresión y discriminación, históricos y estructurales, que convergen en las personas y que las sitúan en lugares sociales desiguales. Por tanto, no es posible pensar el género fuera de otras

categorías de diferenciación como raza, clase, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad.

4.2. Conceptos con base en las violencias

- **Violencia**: Uso intencional de la fuerza físico o el poder real, coacción psicológica como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.
- **Violencia sexual:** la violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluido el lugar de trabajo.
- **Violencia intrafamiliar**: Es cualquier tipo de abuso de poder cometido por algún miembro de la familia sobre otro; para dominar, someter, controlar o agredir física, psíquica, sexual, patrimonial o económicamente.
- **Violencia de género:** de acuerdo con ONU-Mujeres se «refiere a aquella dirigida contra una persona debido al género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura».
- **Violencia contra la mujer:** Con base en la Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008, artículo 2, violencia contra la mujer es *«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»*.
- **Ofensa sexual:** utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, 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.
- **Discriminación**: acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015).

- **Hostigamiento**: Actos que, siendo ejecutados o instigados por una persona, buscan molestar o fastidiar a otra persona o un grupo de ellas orientados a causarle un daño físico, psíquico, económico o a su integridad sexual. Estos actos están relacionados con la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, entre otras (Código Penal Colombiano).
- **Acoso escolar o Matoneo** (**Bullyng**): conforme a la Ley 1620 de 2013 se define como *«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 niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado»*
- **Ciberacoso escolar (ciberbullying):** De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1620 de 2013, es *«toda forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y video juegos on line) para ejercer maltrato psicológico y continuado».*
- **Lesiones personales:** daño causado a otra persona, ya sea que afecta la integridad física o la salud mental de la víctima.
- **Amenaza:** es un fenómeno o proceso natural o causado por el ser humano que puede poner en peligro a un grupo de personas, sus cosas y su ambiente, cuando no son precavidos.
- **Explotación sexual**: ejercicio de dominio o propiedad sobre el cuerpo de otro ser humano, utilizado para provecho o beneficio. Es la violencia sexual en la cual el medio utilizado por el agresor es la cosificación de la víctima, es decir, es convertida en una mercancía y utilizada sexualmente.
- **Acoso Laboral**: la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2 establece: *«Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este»*
- **Daño psicológico:** De acuerdo con la Ley 1257 de 2008 es: *«la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por*

*medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal»***.**

- **Feminicidio:** Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16).

4.3. Conceptos procedimentales

- **Prevención**: medidas tomadas o planificadas en las distintas etapas de las actividades que tienen como objetivo prevenir o reducir los riesgos frente las VBG.
- **Atención:** Momento en el que una persona de la institución brinda un espacio de escucha respecto a diferentes situaciones relacionadas con las VBG.
- **Contención:** Acciones planeadas e implementadas para proporcionar a las personas seguridad física y emocional, respetando su propio ritmo y espacio, y ayudando a aliviar el impacto inmediato del evento desencadenante o el suceso traumático.
- **Orientación:** Momento en el que se indica a la persona o personas, a dónde pueden acudir, ya sea al interior de la institución o las entidades externas para responder a las necesidades de estas.
- **Acompañamiento**: Conjunto de procesos orientados a prestar una atención cualificada, individual o grupal, teniendo en cuenta el contexto de la persona y sus circunstancias concretas con el fin de ayudar en su desarrollo integral.
- **Seguimiento**: proceso sistemático y continuo de recopilar, analizar y utilizar información para supervisar el progreso de un programa con el objetivo de cumplir sus objetivos y guiar las decisiones de gestión
- **Acciones formativas:** Tipo de enseñanza que se proporciona en un momento determinado con la finalidad de que se adquieran los conocimientos y se alcancen los objetivos de dicha formación.[2]

[2] Las acciones formativas desarrolladas en Unicatólica se basan en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el modelo pedagógico dialogante, con el cual se busca concretar las intenciones educativas plasmadas en la misión y visión de la Institución, en una relación Proyecto Educativo Institucional PEI directa con las formas de organización de los contenidos y su dosificación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

- **Proceso Disciplinario:** Procedimiento interno que tiene por finalidad establecer las medidas de investigación y esclarecimiento de los hechos relacionados con las VBG.

5. Marco normativo

5.1. Marco Nacional:

- Ley 2137 de 2021, tiene por objeto la creación del Sistema Nacional de Alertas Tempranas para la Prevención de la Violencia Sexual contra los Niños, Niñas y Adolescentes, modificar la Ley 1146 de 2007 y establecer medidas que articulen la identificación, atención, prevención y reducción de los principales factores de riesgo de violencia sexual contra los menores de edad en Colombia.
- Ley 1761 de 2015 por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Ley Rosa Elvira Cely)
- Ley 1719 de 2014, por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
- Ley 1452 de 2012, elimina la naturaleza querellable de la violencia intrafamiliar.
- Ley 1542 de 2012. "Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal cuyo objeto es garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer"
- Ley 1482 de 2011, Define actos de racismo o discriminación por raza, nacionalidad, orientación sexual y otras formas de discriminación.
- Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1146 de 2007, Prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- Ley 1010 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"

- Ley 984 de 2005. "Por medio de la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad"
- Ley 599 del 2000. Código Penal. Artículo 134 A y B, Hostigamiento.
- Ley 248 de 1995. "Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994"
- Ley 30 de 1992 "Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior"
- 1991 Constitución política de Colombia, Artículo 11 Derecho a la igualdad, Artículo 13 Derecho a la intimidad y el buen nombre, Artículo 15 Derecho al libre desarrollo de la personalidad, Artículo 16 de discriminación contra la mujer, Artículo 20 Derecho a la honra Artículo 21 Derecho al trabajo Artículo 25 Derecho al debido proceso Articulo 29 Derecho a la educación
- Decreto 1398 de 1990. Presidencia de la República. "Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas"
- Ley 051 de 1981 "Por la cual se ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW para Colombia"

5.2. Marco Internacional:

- 2015 Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- 2010 conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Quito. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- 2007 XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- 1999 Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

- 1995 Declaración y plataforma de acción de Beijing. programa donde se definen acciones a realizar para lograr la potenciación del papel de la mujer.
- 1994. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar toda forma de violencia contra la mujer. Convención Belém Do Pará
- 1993. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer Organización de las Naciones Unidas
- 1985, Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer - Organización de las Naciones Unidas
- 1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- 1975. Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer
- 1967. Convención Americana sobre Derechos Humanos y Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer
- 1966. Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 1948. Declaración Internacional de Derechos Humanos - Organización de las Naciones Unidas y Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer Organización de las Naciones Unidas

ASPECTOS INSTITUCIONALES:

6. Identidad y enfoque misional

Acorde al Proyecto Educativo Institucional PEI, la Unicatólica es una institución de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional, mediante resolución No. 944 del 19 de marzo de 1996.

Cómo institución, es una comunidad que, de modo riguroso y crítico, constituye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y la herencia cultural, mediante la investigación, la enseñanza y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales, promulga en si misma la libertad académica y salvaguarda de los derechos de las personas y la comunidad.

Teniendo en cuenta la identidad y enfoque católico, la enseñanza deberá caracterizarse por: 1. Una inspiración cristiana por parte, no solo de cada miembro, sino también de la Comunidad Universitaria como tal. 2. Una reflexión continua a la luz de la fe católica, sobre el creciente tesoro del saber humano al que trata de ofrecer una contribución con sus propias investigaciones. 3. La fidelidad al mensaje cristiano, tal como es presentado por la Iglesia. 4. El esfuerzo institucional al servicio del pueblo de Dios y de la familia humana en su itinerario hacia aquel objetivo trascendente que da sentido a la vida.

En este sentido, Unicatólica se define como una Institución de Educación Superior de origen privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con carácter académico de Institución universitaria (Ley 30 de 1992), creada con el objetivo de contribuir al desarrollo de las comunidades del área de influencia de la Arquidiócesis de Cali, mediante la realización de su labor académica, en concordancia con los principios cristianos y la fe católica, que tiene por misión:

La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (UNICATÓLICA) comprometida con los valores cristianos, forma personas de manera integral, reafirmando su dignidad humana en la relación con Dios, consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente, a través de la generación y difusión del conocimiento, para contribuir al desarrollo de los pueblos.

7. Principios Institucionales y Rectores

- **Respeto por la Dignidad Humana:** se reconoce a la persona como sujeto con valor en sí mismo y con derechos intrínsecos e inalienables derivados de su condición humana**.**
- **Respeto a la Identidad Cristiano-Católica**: se reconoce la identidad centrada en la formación de seres humanos capaces de realizarse plena e integralmente en su dimensión relacional: consigo mismo, con los demás, con el entorno y con el trascendente, al estilo de Jesús de Nazaret.
- **Libertad de Pensamiento y Actitud Crítica:** se respetan las distintas ideas, opiniones, creencias y posturas, en el marco no negociable de la dignidad humana; en un ejercicio consciente de actitud crítica, entendida como la capacidad cuestionarse permanentemente, de expresarse abierta, directa y honestamente, pero respetuosamente frente a las distintas posturas y de valoración de los cuestionamientos del otro.
- **Cuidado de la 'casa común'**: se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en la totalidad de las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales, en función de la promoción de la calidad de vida y la solidaridad intergeneracional
- **Búsqueda Permanente de la Calidad:** se reconoce la calidad como el conjunto de condiciones que permiten evaluar, en un tiempo determinado, a la luz de los propósitos institucionales, la coherencia entre la Misión y los propósitos institucionales, con sus procesos internos de gestión y los requerimientos sociales de su entorno, en función de su contribución al desarrollo de los individuos, los territorios, las comunidades y la sociedad.
- **Responsabilidad Social**: se compromete en la construcción de relaciones responsables y éticas que contribuyan a la transformación de las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, para una sociedad más justa, incluyente, participativa y democrática.
- **Sensibilidad y Solidaridad Social:** fomentar procesos de organización y participación social, ciudadana y política en la exigibilidad de los derechos humanos y el rechazo a toda forma de vulneración de estos.
- **Compromiso con la Paz y la Reconciliación**: se promueven acciones para la construcción de consensos, que posibiliten acuerdos fundados sobre el respeto a la vida y la dignidad humana.
- **Debida diligencia:** Las instancias involucradas en la aplicación de este protocolo tienen el deber de actuar de manera coordinada, con oportunidad, integridad, imparcialidad, exhaustividad y permitiendo la participación de las personas

afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales y procurar su bienestar físico y psicosocial.

- **Atención integral:** La institución a través de la/las unidades asignadas proporcionarán espacios para la persona victima de VBG y le brindará una atención psicológica, jurídica y académica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias o discriminaciones.
- **Enfoque diferencial**: La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, se debe brindar una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras.
- **Equidad**: La institución comprende que cada persona atraviesa diferentes experiencias, contextos y vivencias, por ello, brindará tratamiento equitativo mediante mecanismos que estén en su alcance y competencia acorde a las necesidades de la persona, en este sentido, el manejo de los casos deberá tener en cuenta las categorías de identidad de género, raza, clase, etnia, orientación sexual, religión, entre otras, y la manera en las que estas se relacionan entre sí y en el caso concreto.
- **Eficacia**: Se debe brindar la información, orientación y protección de manera oportuna.
- **Correspondencia**: Las acciones articuladas y en cooperación son fundamentales para garantizar la solidaridad y el trato respetuoso y equitativo. La comunidad Unicatólica es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de VBG, así como de participar en la prevención de este tipo de actos.
- **Celeridad**: los actos violentos basados en el género o identidad sexual generan una afectación importante en la salud mental y física de las personas, por tanto, serán una prioridad institucional y se deberá prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.
- **Confidencialidad y reserva**: La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de VBG debe ser tratada de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

- **Debido proceso:** La Universidad garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia.
- **Buena Fe:** Los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirán bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia. La institución promoverá en los miembros de la comunidad actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.
- **Presunción de inocencia:** Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre VBG será presumida inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones

8. Valores Institucionales

- **Honestidad:** se reconoce como la actitud, el comportamiento y la expresión sincera y coherente sobre la base de la justicia y la verdad.
- **Igualdad:** se reconoce que todas las personas gozan de los mismos derechos humanos y fundamentales, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, ideas políticas, diferencias culturales, nacionalidad o cualquier otra situación social.
- **Equidad y Justicia:** se reconoce como la voluntad de brindar oportunidades con base en criterios objetivos que acojan las necesidades, realidades e intereses de las personas, reconociendo y respetando su contexto social, cultural, político, económico e ideológico**.**
- **Respeto:** se concibe como el reconocimiento de la autonomía del ser humano, de sus virtudes, derechos y limitaciones, en busca de su desarrollo social e individual.

9. Responsabilidades

La Socialización e implementación del actual protocolo estará en cabeza de la Rectoría de la institución con el acompañamiento de la Secretaría General y la Vicerrectoría Pastoral, la cual convocará y creará los mecanismos necesarios para la materialización de los lineamientos, requerimientos, procesos y procedimientos que garanticen su correcta aplicación bajo los principios señalados y el alcance legal correspondiente.

Así entonces, mediante este protocolo se asume la responsabilidad legal, misional, educativa y social que le suscita a las instituciones de educación superior gestar estrategias

que formen, prevengan, atienda y den seguimiento a las VBG, en procura de su eliminación, haciendo de la Unicatólica y sus escenarios espacios libres de violencias y seguros para el debate, diálogo, expresión, denuncia, sensibilización y participación de la comunidad.

CAPITULO III. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Unicatólica, basada en su misión y principios se compromete a gestar acciones en procura de evitar situaciones de violencias basadas en género (VBG) en la comunidad, a partir del reconocimiento de la dignidad humana como principio fundante de las relaciones humanas y el desarrollo de multidimensional de las personas, por tanto, la institución acentúa en el presente protocolo la implementación de estrategias contextualizadas y específicas que hagan frente a las VBG, para la efectividad del protocolo corresponderá al comité de genero de Unicatólica realizar y plantear las estrategias de acompañamiento, asesoría, seguimiento, formación e información a las dependencias y/o unidades a cargo de las medias de prevención.

En este sentido, las medidas adoptadas por la Unicatólica para la prevención de las VBG se abordarán bajo las siguientes características:

- **Integración de las funciones sustantivas**
  Se establecerán estrategias que integren la gestión investigativa, profesores, extensiva, proyección social y la pastoral. Para ello se promoverá desde las distintas unidades a cargo de los planes de aula, proyectos de investigación, educación continuada, desarrollo humano, bienestar, proyección social, voluntariado y pastoral, brinden la información oportuna para la acertada comunicación de los distintos actores.

- **Articulación de procesos, estrategias y acciones.**
  Se entenderá que los procesos son el resultado de aquellas acciones que materializan las estrategias planteadas dentro de un contexto formativo y que responden a las funciones sustantivas definidas como Investigación, docencia y Proyección social y extensión, que, para el contexto institucional también contempla la pastoral, su articulación conllevará a que estas estrategias se conviertan en procesos que respondan a la formación integral del estudiante. Un ejemplo de lo anterior son las prácticas profesionales que, como proceso institucional, buscan

capacitar al estudiante desde su formación disciplinar a su relación con los diferentes contextos sociales, laborales y culturales.

- **Sistematización y seguimiento a las estrategias de prevención integral.**
  Para la correcta implementación de medidas preventivas y su correcta actualización, se realizará un plan de trabajo semestral que contenga las diferentes acciones lideradas por las unidades académicas, administrativas y pastorales y será deber de las distintas instancias otorgar información documental, copia de evidencias y base de datos correspondiente a las acciones que aporten a la mitigación de las VBG, así cómo apoyar a gestión de formularios, entrevistas y encuestas creados con este propósito, dicha información será de uso exclusivo del comité y en cuanto corresponda solo será la pública aquella información que no involucre de forma directa casos concretos, denuncias y/o personas.

- **Medidas de prevención:**
  - **Identificación de riesgos:**
    Corresponderá a las unidades, coordinaciones y direcciones desde las cuales se desarrollen actividades de Permanencia, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), diagnosticar y caracterizar conjuntamente las VBG objeto de este protocolo, mediante la implementación y el fortalecimiento de estrategias para la detección temprana de los riesgos, esta labor será apoyada por los procesos investigativos que se gestionen desde lo académico. La Institución proporcionará la capacitación y formación necesaria a esta área

  - **Acciones para la implementación:**
    Corresponde a las instancias directivas contribuir e implementar los lineamientos de equidad de género a través del análisis y adecuación de las políticas, reglamentos y decretos de la Universidad. Para ello se creará e implantaran las medidas correspondientes a la proyección, misión e identidad institucional.

  - **Acciones de difusión:**
    Corresponderá a las unidades, coordinaciones y direcciones desde las cuales se desarrollen actividades de Permanencia, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo con base en el diagnostico, detección y diagnóstico de riesgos y, en la información derivada de la atención de casos, con el apoyo técnico de

la oficina de comunicaciones, la difusión y gestión de acciones de tipo formativo, sensibilización y concientización sobre las violencias basadas en genero, entre todos los integrantes de la comunidad Unicatólica, para lo cual:

1. Implementarán acciones de difusión y capacitación sobre el presente protocolo, la ruta de atención, los derechos de las víctimas y la normatividad correspondiente a todos los niveles de la organización.
2. Promover acciones orientadas a sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre los daños producidos por las distintas violencias de género y violencias sexuales, a trasformar estereotipos sobre sexo y género, a modificar las creencias sobre la subordinación y la discriminación, a trabajar en favor de la desnaturalización de prácticas arraigadas culturalmente que favorecen y legitiman las violencias de género y violencia sexual, a educar relacional y afectivamente, a promover las éticas del cuidado y la ética del respeto mutuo.
3. Gestionar estrategias con el propósito de hacer visibles los mecanismos sutiles o explícitos de las distintas violencias, mostrando sus dinámicas, enseñando, los efectos de las diferentes formas de las violencias de género y violencia sexual sobre los involucrados en particular y la comunidad universitaria en general.

CAPITULO IV. DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Para el diagnóstico y caracterización de las VBG se implementarán y fortalecerán las estrategias de sensibilización, formación y prevención de estas con base en los siguientes criterios de identificación de las conductas en relación cuyo resultado ocasione, fomente o incite Violencias basadas en genero.

1. Actos de violencia de género en el ámbito institucional.

Se entenderán como actos de violencia todas aquellas conductas en las que se presuma la afectación de la integridad física, psicológica, profesional y/o afectiva de las personas, para ello se tendrán en cuenta los conceptos de violencia del numeral 4.2. del capitulo II de este documento y aquellos que legal o disciplinalmente se relacionen con actos de violencias de género.

2. Escala de detección de las violencias de género.

Con base en el violentometro desarrollado originalmente por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional (México), se ha diseñado un instrumento institucional para fortalecer los procesos de detección de las formas de violencia de género que puedan suscitarse en las distintas unidades, áreas y escenarios.



Elaboración propia

Este instrumento será de uso público y deberá ser socializado en las distintas estrategias y escenarios de sensibilización y formación, también será un referente clave para la activación de la ruta y la adecuada e integral atención.

CAPITULO V. ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

1. Consideraciones generales de la atención

1.1. Atención inicial. Hace referencia al momento en que se atiende de forma personal a la victima o a quién reporta el caso. Dicha atención será realizada por quienes tengan a su cargo La coordinación de la Unidad Desarrollo Humano de la dirección de Bienestar universitario en Vicerrectoría de Pastoral quien realizará la atención a estudiantes o el /la Profesional de Apoyo (Psicología) de la Unidad Desarrollo Organizacional de la Dirección de Gestión del Talento Humano quien realizará la atención a profesores, colaboradores y a quienes realicen servicios en la universidad mediante algún tipo de vinculación contractual. Estas Personas levantarán un acta de atención que será dirigida al Comité de Género de la institución

1.2. Actuación de oficio. La institución a través de la unidad de Desarrollo Humano, el SG-SST y el comité de género, actuará sin el consentimiento informado de la víctima cuando, acorde a la escala de detección de las violencias de género, Capitulo V, numeral 2 de este protocolo, se ubique en Urgente o cuando:

- La integridad de la persona este en riesgo.
- Otros miembros de la comunidad Unicatólica estén en riesgo
- Un menor de edad se encuentre involucrado.
- Se requiere de autoridad competente.

1.3. Orientación en rutas. Hace referencia al momento en que la víctima, o la tercera persona, recibe la información correspondiente a las instancias dentro de la institución o externas a las que deba acudir cuando así lo requiera.

1.4. Acompañamiento. Apoyo a la víctima, o tercera persona mediante un proceso de apoyo continuado, confidencial y personalizado, desde la atención inicial hasta el cierre formal del caso, realizando las gestiones a que haya lugar y garantizando la no revictimización.

1.5. Intervención con la víctima. Se entiende como las medidas que el Comité de Género y la víctima definen para la prevención y cuidado, según las necesidades y situaciones personales. Estas medidas contienen estrategias para, por una parte, prevenir la revictimización y la repetición de situaciones de violencia, por la otra, para garantizar la permanencia, seguridad y cuidado de la víctima dentro de la comunidad.

1.6. Seguimiento. Es el proceso mediante el cuál el Comité de Género realiza acompañamiento al caso y verifica las acciones contempladas en el protocolo para la atención integral de los involucrados, utilizando los medios dispuestos por la institución y las entidades externas.

1.7. Cierre de caso. Hace referencia a la formalización mediante lista de chequeo y acta de cierre que se notificará a la víctima, de las acciones contenidas en el protocolo, no obstante, el cierre institucional, de acciones externas o terceros pueden estar en curso. Esta acta será firmada por un representante del Comité de Género.

1.8. Requisitos cierre de caso: Que el caso se haya resuelto, previo cumplimiento de toda la actuación; por desistimiento libre y espontáneo de la víctima, salvo que se trate de menores de edad;

cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad institucional si bien, el caso puede estar en cabeza de entidades externas competentes, la institución debe hacer seguimiento al proceso interno de la víctima y los/las personas involucradas.

El comité de Género llevará un registro institucional estadístico por sedes y centros de formación de los casos e intervenciones sobre VBG sin prejuicio a registro en alguna plataforma externa a la institución, a menos qué, se establezca lo contrario.

2. Derechos de las víctimas.

- La protección en sus esferas personal, íntima, académica o laboral.
- Recibir tratamiento digno, confidencial y con respeto.
- Que se le garantice la evitación de juicios, prejuicios u opiniones sobre el caso.
- Que se le escuche, asesore e informe sobre sus derechos.
- Presentar denuncias para que se investigue cualquier hecho de violencia.
- Recibir la asistencia médica, de psicología, jurídica, de enfermería, Pastoral, emocional y otras formas de asistencia que requiera.
- No ser confrontado(a) con el presunto(a) agresor(a).
- Que se le brinde orientación y consejería personal y a su familia.
- No ser revictimizada, lo cual implica no menospreciar los hechos, ni a que se le soliciten pruebas como requisito para recibir el reporte.
- No ser consultada sobre asuntos de su vida privada, ni sobre detalles o
- pruebas innecesarias.
- Ser informado de las actuaciones de oficio de la institución.
- Recibir asistencia primaria a través de los recursos con los que cuenta la institución, cuando se trate de un miembro de la comunidad Unicatólica, o de una persona en tránsito

3. Actuaciones disciplinarias.

Cuando la víctima lo solicite o el caso lo amerite se trasladará a instancias competentes y correspondientes para que se adelante la actuación disciplinaria, para esto, el comité de género será el encargado de determinarlo y hará traslado de todas las actuaciones para que la instancia disciplinaria correspondiente decida de fondo.

4. Ruta de atención.

La ruta de atención para personas afectadas, terceras personas denunciantes en casos de VBG se desarrollará acorde a organigrama institucional, respecto al cual deberá actualizarse de manera anual por el Comité de Género vigente. La ruta de Unicatólica se desarrollará en cuatro momentos: Apertura del caso y Orientación, Atención integral, Retroalimentación y cierre, seguimiento y espacios de sensibilización.

Etapa 1. Apertura del caso y Orientación.

- **Primer momento. Presentación del Caso.** La activación de la ruta se dará mediante cualquiera de los siguientes medios:
    - Solicitud de las personas a cargo de la Atención Inicial *(Ver atención Inicial)*
    - solicitud de las áreas a cargo de Permanencia Estudiantil, Bienestar Universitario, Salud Integral, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
    - Sistema de Atención al Usuario (SAU),
    - por solicitud directa de la víctima o tercero denunciante al correo: comitedegenero@unicatolica.edu.co

Una vez recibida la solicitud, se levantará constancia de citación para apertura por parte del comité y se notificará a los integrantes del comité para la atención específica del caso y se citará máximo dentro de los 5 días hábiles siguientes a la persona victimizada o a la tercera denunciante para ofrecer un espacio seguro y empático donde será escuchada por el profesional designado (*Ver atención Inicial*), permitiéndole expresar sus necesidades y expectativas, en el mismo procedimiento recibirá atención emocional y será orientada respecto a las etapas de la ruta y las posibilidades de atención con las que cuenta a través de la institución.

Si la situación involucra a un miembro de la comunidad UNICATÓLICA disciplinable, se le preguntará a la persona victimizada si desea ser partícipe del proceso de responsabilidad a casos de VBGD. De igual forma, se indagará a la persona victimizada si

desea iniciar o no el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo, el cual es meramente voluntario de la persona victimizada.

En caso de que se decida iniciar el proceso de responsabilidad a casos de VBG, el profesional delegado *(Ver atención inicial)* que brinda la atención, informará a la persona victimizada que será necesario grabar el testimonio o contar con este de manera escrita en caso de no aceptar la grabación.

El profesional delegado *(Ver atención inicial)* que brinda la atención advertirá a la persona entrevistada, que deberá dar su relato de forma detallada, libre y espontánea, así como dar la autorización para que su testimonio pueda ser incorporado como prueba en un eventual proceso disciplinario, explicándole la necesidad e importancia de esta prueba, con el fin de que pueda ser utilizado en las etapas posteriores contempladas en esta ruta y así evitar la revictimización. Si no se cuenta con su autorización, se guardará reserva del video, audio o escrito.

La información recaudada será de carácter confidencial y estará protegida por las normas de tratamiento de datos de habeas data adoptadas por UNICATÓLICA, respetando el marco legal vigente y solo podrá ser usada en el marco del proceso contemplado en este protocolo.

- **Segundo momento. Entrevista persona que se presume como agresora.** Una vez evaluados los elementos probatorios y relatos de la persona denunciante o tercero denunciante, el comité determinará mediante acta si el caso corresponde o no a una situación de Violencias Basadas en Género conforme a lo establecido en el capitulo V. Detección de las Violencias Basadas en Género, si lo es, el comité emitirá citación a la persona que se presume como agresora dentro de los 10 días hábiles siguientes desde la fecha del acta inicial. En caso de no ser una situación de Violencia Basada en Género se hará traslado a la unidad correspondiente acorde a los reglamentos y estatutos institucionales y se notificará mediante escrito formal a la persona denunciante, con la orientación correspondiente al tramite a seguir, en este caso corresponde al comité salvaguardar registro y archivo del caso.

La Entrevista será realizada con la presencia de al menos tres (3) integrantes del comité. En la entrevista a la persona que se presume como agresora, el comité presentará el caso y expondrá el material probatorio que se tiene hasta el momento. Con base en ello,

se le dará el uso de la palabra a la persona entrevistada para que manifieste si acepta o no la comisión de los actos de VBG de los que se le responsabiliza.

Si la persona entrevistada acepta la responsabilidad sobre los hechos señalados, el comité de género podrá tomar una decisión en la misma entrevista con base en el material probatorio recaudadas por el equipo asignado y la aceptación del entrevistado. De esta forma, el caso se dará por finalizado con acta de entrevista y se dará traslado a las instancias disciplinarias correspondientes para dar continuidad a las medidas sancionatorias y legales pertinentes.

Si la persona entrevistada no acepta la responsabilidad, el comité de género dará traslado de las pruebas y/o evidencias para que presente argumentos de defensa, aporte o solicite garantías de su condición en uso del derecho de contradicción y defensa. El entrevistado podrá contar con el acompañamiento de un asesor jurídico de confianza para que le oriente.

El comité en la misma entrevista podrá decretar práctica de pruebas de oficio que considere y las que sean solicitadas de ser correspondientes, para lo cual se contará con un plazo no mayor a 15 días hábiles dentro del calendario académico vigente. Después de este plazo se citará a una segunda entrevista que podrá ser prorrogado en los tres días hábiles siguientes con justa causa.

Si no hay lugar a práctica de pruebas, el comité de género podrá continuar en la misma audiencia los alegatos finales y decisión, o citará para estos efectos a una nueva fecha que no podrá ser en un termino mayor a 15 días hábiles dentro del calendario académico vigente. De esta forma, el caso se dará por finalizado con acta de entrevista y se dará traslado a las instancias disciplinarias correspondientes para dar continuidad a las medidas sancionatorias y legales pertinentes.

Desde la primera entrevista, si el comité de genero lo considera necesario, podrán emitirse medidas preventivas.

En caso de que no asista la persona citada se dará continuidad al trámite y se dará traslado a las instancias disciplinarias correspondientes para dar continuidad a las medidas sancionatorias y legales pertinentes y, se brindará orientación al denunciante; en caso de que la persona que se presume como agresora justifique su ausencia se realizará un siguiente llamado dentro de los siguientes 5 días hábiles

- **Tercer momento. Decisión y orientación.** Una vez recaudadas las pruebas y/o evidencias de las partes denunciante y la que se presume como acosadora, el comité presentará acta de formalización del caso dentro de los 5 días hábiles siguientes a la última entrevista con la persona que se presume como acosadora, mediante la cuál se expongan los hechos que correspondan para iniciar los procesos de atención, disciplinario o sancionatorio correspondientes, acorde las siguientes etapas de la ruta señalada.

Etapa 2. Atención integral.

El comité de genero, articulado a las instancias a cargo de Permanencia, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ofrecerá el siguiente apoyo a la persona afectada o tercero denunciante, estas medidas abordarán atención con un enfoque dimensional, es decir, atención física, psicológica y/o emocional, acompañamiento jurídico y académico, de forma paralela a la realización del momento dos y tres de la etapa 1. apertura de caso y orientación.

- **Atención física, psicológica o emocional o espiritual**

Este será un espacio confidencial en el que se permitirá la expresión libre y espontanea de la persona propiciando un diálogo abierto que permita identificar las posibles afectaciones a la integridad física, psicológica y/o emocional de la persona. Esta atención, busca visibilizar los recursos de afrontamiento y redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas, además deberá permitir crear un contexto de escucha activa que potencie la empatía, confianza y reconocimiento de los recursos propios de la persona afectada.

Está atención se realizará en un primero momento en la primera etapa de la ruta de manera paralela a la cita inicial para apertura de caso, en la cuál se asignará cita especifica para el proceso con el área competente, salud integral, desarrollo humano, Seguridad y salud en el trabajo, como corresponda, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del caso, salvo, aquellos casos de atención urgente detectados o reportados por la víctima o el tercero denunciante. Este acompañamiento es voluntario y se conserva la confidencialidad.

- **Acompañamiento jurídico**

Cuando la persona victimizada lo considere podrá denunciar ante las autoridades, el comité le enlazara con el consultorio jurídico de la institución y las unidades externas de enlace institucional que se encuentren en la agenda actual de entidades públicas competentes.

La orientación que se brinde en UNICATÓLICA se realizará de forma gratuita, ofreciendo la información respecto las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades competentes. Este servicio se ofrece por igual, a solicitud de parte, a las personas involucradas (Presunto agresor o victima) cuando ambas hagan parte de la comunidad UNICATÓLICA. Cada persona será atendida por un funcionario distinto del consultorio jurídico para evitar conflictos de interés en el manejo de la información recibida

Frente a la asesoría legal, en aquellos supuestos en que solo la persona victimizada es miembro de la comunidad UNICATÓLICA, el Consultorio Jurídico de la Universidad podrá asesorar de manera gratuita a esta persona. La asesoría consistirá en la asistencia en el desarrollo de estrategias jurídicas y en la elaboración de documentos legales, Así mismo, esta asesoría se dará en aquellos casos en que el Consultorio Jurídico carezca de competencia legal para actuar en procesos judiciales o en aquellos casos en que la parte solicitante carezca del perfil de usuario de Consultorio Jurídico.

En aquellos supuestos en que solo la persona victimizada es miembro de la comunidad Unicatólica, esta cuente con el perfil de usuario y se cumplan los requisitos de competencia legales, el Consultorio Jurídico de la institución podrá representarla judicialmente de manera gratuita ante los distintos despachos judiciales. En los casos donde se presente conflicto de intereses para que el Consultorio Jurídico preste la asesoría, el comité, para el caso concreto, orientará a la persona a otras instituciones donde pueda acceder a la asesoría y representación legal. Si la persona victimizada considera la posibilidad de que se inicie un proceso sancionatorio interno en contra de la persona investigada, en el marco de la atención integral y sin perjuicio de las acciones que tome la institución, el equipo apoyará el recaudo del material probatorio y orientará a la persona victimizada en el alcance que podrá tener el proceso.

- **Acompañamiento académico**

El profesional a cargo del apoyo psicológico y atención inicial del caso, con base en la necesidad e interés y consentimiento de la persona victimizada, articulará al área a cargo de la permeancia estudiantil y a quienes corresponda conforme al vínculo de los

involucrados con la institución, que harán acompañamiento al caso en relación y su incidencia en la situación de la persona en relación con el reglamento académico y, si es el caso, el cumplimiento de los requisitos para avanzar en el plan de estudios. Para atenderlo, el área de Permanencia canalizará, según sea el caso, a las unidades administrativas y académicas las necesidades de la persona victimizada frente a las que tienen competencia, con el fin de configurar un esquema de atención adecuado para cada caso.

Para la activación de la ruta académica, el equipo asignado pondrá en contacto a la persona victimizada con el área de Permanencia o el director de estudiantes, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona o confidencialidad del caso. Igualmente, las acciones que puedan derivarse de esta ruta estarán sujetas a las mismas condiciones.

El acompañamiento académico de las víctimas de Violencias Basadas en Género contará con las siguientes características:

- Asesoría específica en asignaturas de bajo rendimiento.
- Alternativas para la recuperación y mejora en asignatura.

**En todo caso ninguna opción podrá vulnerar el derecho a la igualdad y equidad respecto a las oportunidades que tienen otros estudiantes y cualquier medida se ceñirá a lo establecido en el Reglamento Estudiantil Vigente.

Etapa 3. Retroalimentación y cierre.

En todo momento, desde el inicio de la ruta contemplada en este protocolo hasta la culminación de las acciones por parte del Comité de Género, la persona victimizada tendrá derecho a obtener información sobre el estado actual de la investigación o el caso, respetando siempre los límites de confidencialidad.

Se entenderá que la instancia sancionatoria ha cumplido sus funciones, siempre que el comité de género ha tomado decisiones y acciones sobre el caso y las instancias disciplinarias han cumplido lo de su competencia. De igual manera, las demás instancias que intervienen en este protocolo habrán cumplido con sus funciones siempre que la persona victimizada manifieste no requerir más el acompañamiento.

Cuando sea necesario dar traslado a la jurisdicción ordinaria, el Comité de Género lo hará luego de haber examinado y evaluado el caso en la primera audiencia. Con base en esta decisión, el área jurídica de la institución se encargará del escrito de la denuncia en averiguación ante la Fiscalía, aportando las pruebas y soportes del trámite que se surtió ante el Comité de Género. No obstante, a menos de que se trate de un hecho flagrante de violencia dentro de las instalaciones, se deberá denunciar en el acto de inmediato, dada la gravedad o cuando la persona victimizada sea un menor de 18 años.

Etapa 4. seguimiento y espacios de sensibilización.

El comité de género hará seguimiento desde la primera etapa a los casos que se atiendan, guardando confidencialidad de los involucrados, entregará un informe general sobre el caso, las medias adoptadas y resultados del caso y/o estado actual ante instancias externas, a partir de los resultados del caso se diseñara una estrategia o se evaluará aquella que aborde el tema dentro de las medidas de prevención para su implementación o mejora en las acciones de prevención de VBG en Unicatólica.

5. Medidas de protección

Los casos de VBG atenderán las siguientes medidas de protección en concordancia con lo establecido por la ley 1257 de 2008, para ello se contará con tres tipos de medidas en el curso del proceso:

5.1. Decretar medidas en cualquiera de las etapas de la ruta y del proceso sancionatorio, salvaguardando los intereses, derechos e integridad de los involucrados, estas medidas pueden ser:

a) Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la persona victimizada.
b) Ordenar a la persona presunta agresora la suspensión de cualquier actividad relacionada con la institución, académica o laboral donde comparte espacios con la persona victimizada.
c) Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la persona victimizada que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.
d) Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica en la institución o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.

e) Ordenar a la persona presunta agresora a asistir a un espacio pedagógico en la institución diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación. Los espacios pedagógicos serán de programación periódica por parte de la Dirección de Bienestar Universitario y el Comité de Género.
f) Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona victimizada.
g) Prohibir todo tipo de comunicación entre las personas involucradas.
h) Solicitar, si es posible, el cambio de grupo de profesores, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona victimizada.
i) Solicitar a la Dirección Académica las modificaciones necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la persona victimizada.
j) Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

5.2. Solicitar medidas sancionatorias. siempre que encuentre responsable a la persona investigada de un caso de VBG, luego de haber tramitado y finalizado el proceso disciplinario que se contempla en este protocolo. Este tipo de sanciones, dependiendo del responsable, deben estar acordes con las consagradas en los reglamentos internos y estatutos correspondientes de la Unicatólica, en los cuales se defina el tipo de sanciones disciplinarias que son procedentes al interior de la institución y entornos de formación. Y deberán ser impuestas de acuerdo con el trámite disciplinario establecido por la institución según sea la condición del presunto agresor (Trabajador, Profesor, Estudiante, tercero ajeno a la institución)

5.3. Atención a la persona que se presume como agresora. El equipo de atención asignado al caso podrá atender y orientar a la persona que se reporta como presunta agresora, según las necesidades y particularidades del caso. Esta atención tiene por propósito a orientar y remitir a la persona que se presume como agresora a las rutas internas o externas de la institución, esta atención debe ser mediante profesional idóneo asignado por el equipo asignado desde el Comité de género, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

a) Informar de los procesos disciplinarios que Unicatólica dispone en sus reglamentos y estatutos según el caso, basados en el debido proceso.

b) Proteger la identidad de la persona afectada o quien interpuso el reporte, hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permitan.
c) Evitar enfrentamientos o careos entre la persona afectada y la presunta agresora.
d) Dar a conocer a la persona presuntamente agresora, que el decano o decana es la única autoridad institucionales con la potestad de iniciar acciones formativas o procesos disciplinarios y, por ende, que a ella le compete realizar el levantamiento de evidencias o pruebas para el análisis del caso y que por tanto el equipo asignado obra en carácter de apoyo y consultivo.
e) Informar los lugares donde puede acudir, ya sea al interior de la institución o entidades externas para responder a las necesidades de la persona. Si la persona sí lo consiente y considera, realizar la respectiva remisión.

6. Sanción de la violencia de género

El comité de género deberá recurrir a la instancia competente para el caso, acorde al vinculo de los involucrados, para lo cual se determina que:

6.1. Cuando la persona investigada sea un colaborador/a o profesores y su grado de responsabilidad llega al punto de constituir una justa causa de terminación de la relación laboral, el Comité de Género cumplirá una función investigativa y dará las medidas de protección a la persona victimizada, medidas formativas a la persona investigada, y dará traslado de las pruebas sobre los hechos de VBG a la Dirección de Gestión Humana para que proceda con las medidas administrativas y legales, de conformidad con lo establecido en el reglamento interno, Reglamento profesoral vigente y medidas correspondientes dentro del marco normativo laboral. Si el grado de responsabilidad no conduce a justa causa de terminación del contrato laboral, el Comité solicitara las sanciones disciplinarias correspondientes definidas en este protocolo o dentro de la normativa interna aplicable, dentro del marco legal y de lo establecido en los reglamentos internos y estatutos correspondientes.

En los casos de violencia derivados de acoso laboral y que involucre a funcionarios de la institución, conforme la ley será el Comité de Convivencia Laboral la instancia que implementará las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones.

6.2. **En los casos que involucren contratistas** de UNICATÓLICA, el comité podrá decretar medidas de intervención, las cuales están destinadas exclusivamente a dar tratamientos especiales, acorde a los procedimientos institucionales para el caso.

**** El Comité de Género** solo tendrá competencia para solicitar un proceso sancionatorio en contra de las siguientes personas, respetando en todo momento los límites institucionales de su competencia:

- Estudiantes activos.
- Profesores bajo cualquier modalidad de contratación.
- Trabajadores bajo cualquier tipo de contratación.

En ningún momento, el Comité de Género podrá investigar, juzgar o sancionar a personas ajenas a su competencia tales como egresados; estudiantes retirados; personas que prestan sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero vinculadas a un tercero externo; o personas externas a la comunidad UNICATÓLICA. En casos donde la persona presunta agresora cumpla las calidades antes descritas en este aparte, se adoptarán otro tipo de medidas con el fin de salvaguardar los derechos de la persona victimizada y se le brindará las medidas adecuadas contempladas en el aparte de atención integral.

6.3. Si el presunto agresor es un estudiante. Para efectos de este protocolo, se entenderá que la comisión de cualquier acto de VBG será falta disciplinaria gravísima. En este sentido, para la debida sanción de este tipo de situaciones al interior de UNICATÓLICA, se aplicará la expulsión o la suspensión, con base en los mismos lineamientos contemplados en el artículo 69 y las medidas establecidas por la Comisión Disciplina acorde al Reglamento Estudiantil.

Todos los procedimientos conocidos por el Comité de resolución a casos de VBG deberán ser archivados y consignados en todas sus etapas, en el sistema de información con el que cuenta el área jurídica para los procesos sancionatorios contemplados en los demás decretos y normas de la institución.

CAPITULO VI. REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

1. **Aspectos generales para la revisión y actualización.**

Este protocolo se revisará al menos cada 2 años, para lo cuál se contará con el apoyo de las unidades lideres de procesos investigativos, formativos y de acompañamiento en torno a temas de género en la institución, así cómo la asistencia en pleno del comité vigente,

todas las modificaciones que se realicen estarán acompañadas de las respectivas acciones de difusión, sensibilización y formación.

2. Proceso de revisión.

El comité de género será responsable de hacer seguimiento a la ejecución del protocolo dispuesto para UNICATÓLICA. Cumplidos 2 años de la entrada en vigor del protocolo, el comité vigente evaluará la ruta de atención contenida en el mismo y demás disposiciones, proponiendo las modificaciones a que hubiere lugar, con el apoyo de las dependencias responsables de la atención.

2.1. Llamado a revisión y actualización. Dentro de la planeación anual el comité de género hará un llamado a las unidades y lideres de representantes investigativos, formativos y de acompañamiento en torno a temas de género a nivel institucional, con 3 meses de anticipación a la fecha de cumplimento de los 2 años de entrada en vigor del protocolo, esto con el propósito de que se asigne la carga respectiva para esta labor.

El llamado se realizará mediante carta formar del comité de género y plan de trabajo para el proceso de revisión.

- **Plazo de ejecución.** El proceso de revisión y modificación tendrá un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la fecha de cumplimento de los 2 años de entrada en vigor del protocolo.

3. Proceso de socialización.

Una vez se revise y actualice el protocolo, el comité iniciará los procedimientos necesarios para la socialización y capacitación de la comunidad.

- **Plazo de ejecución.** La capacitación y socialización se dará en un plazo de 6 meses a partir de entrada en vigor de la actualización del protocolo.

CAPITULO VII. COMITÉ DE GÉNERO UNICATÓLICA

1. Gestión a cargo del comité de Género:

El comité de Género Unicatólica **(CGU)** será el encargado de la **Planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de procesos y procedimientos** descritos en este protocolo en situaciones que se presenten sobre Violencias Basadas en Género. Este comité será

encargado recomendar a la Rectoría las sanciones, medidas o determinaciones a tomar con respecto de la persona que se presume como agresor y que resulte responsable de este tipo de situaciones.

Así, son funciones del comité:

- **a)** Realizar un plan de trabajo anual articulado a los procesos de investigación, formación, sensibilización y acompañamiento de las distintas unidades que lideran procesos con relación a las cuestiones de género.
- **b)** Gestionar estrategias de capacitación y socialización de las rutas y protocolos de atención.
- **c)** Asignar un equipo de al menos 3 miembros del comité para la atención de los casos reportados.
- **d)** Garantizar el cumplimiento de los derechos de las víctimas en la recepción de casos y su orientación requerida.
- **e)** Adelantar campañas de sensibilización, pedagogía y prevención de las violencias debido al género y sus formas interseccionales, así cómo difundir el protocolo.
- **f)** Realizar el correspondiente seguimiento y sistematización de los casos, en cada una de sus etapas.
- **g)** Realizar informe anual, adjuntando casos a la fecha y su correspondiente archivo.
- **h)** Participar en la evaluación de los casos en instancias competentes para velar por la correcta aplicación del enfoque de género si su orientación es requerida.
- **i)** Crear y actualizar el reglamento del comité de género para su uso interno, estableciendo las faltas y sanciones específicas necesarias para la ejecución del protocolo.
- **j)** Hacer entrega formal de procesos al comité entrante mediante firma de acta y entrega física y digital del archivo correspondiente.

2. Integrantes del comité:

El comité de Género Unicatólica será conformado por un equipo interdisciplinar de profesionales, las cuales serán designadas de acuerdo con el procedimiento establecido y ocuparán el cargo por un plazo de 1 año.

2.1. Conformación:

El Comité de Género será conformado de la siguiente manera:

1. Un Representante del Rector.

2. El Secretario General
3. Un Delegado de la Vicerrectoría Pastoral
4. Un Delegado del Programa de Psicología
5. Un Delegado del Programa de Derecho
6. Un Delegado del Programa de Trabajo social
7. Un Delegado del Departamento de Humanidades
8. El Representante de los Profesores ante el Consejo Superior cuando en el caso sea denunciado un Profesor de la institución
9. El Representante de los estudiantes ante el Consejo Superior cuando en el caso sea denunciado un estudiante de la institución.

Las personas que ocupen los cargos de: Coordinación de Unidad de Desarrollo Humano de la dirección de Bienestar Universitario, Profesional de Apoyo (Psicólogo/a) de Desarrollo Organización de la dirección de Gestión del Talento Humano y Profesional de Apoyo Jurídico de la Secretaría General asistirán a las sesiones en calidad de asesores y orientadores del Comité de Género

2.2 Requisitos para la Designación de Delegados

- Profesional en trabajo social, psicología, derecho o programas afines a las ciencias de la salud, sociales y humanas.
- Experiencia mínima de un (1) año en temas investigativos, formativos o de atención de las violencias basadas en género, así como formación y sensibilidad para el abordaje de los casos.
- Vinculación laboral, contractual y/o académica con la institución de mínimo un (1) año.
- No tener antecedentes respecto a procesos disciplinarios o estar reportado por situaciones de convivencia y/o acoso.

2.3. Convocatoria: La convocatoria para la conformación del comité de género contará con el siguiente procedimiento:

a) La primera convocatoria de conformación será abierta por (1) UN MES después de la expedición y formalización del presente protocolo.

b) Las siguientes convocatorias de conformación serán abiertas dos (2) meses antes del término del periodo del comité vigente, mediante los medios de comunicación institucionales como correo electrónico, redes sociales y página web.

b) las personas propuestas de acuerdo con el punto 2.3 deben enviar su hoja de vida al correo del comité comitedegenero@unicatolica.edu.co. Cada estamento con delegado en el comité deberá remitir al menos 2 personas propuestas.

c) Para el análisis de las personas propuestas para la conformación del Comité se designará una comisión Ad-hoc conformada por la Vicerrectora Académica, El Vicerrector Pastoral, un representante de los profesores designado por el colectivo de representantes profesorales y un representante delegado por la Rectoría, esta comisión estará a cargo de la selección de hojas de vida y su análisis, con base en los siguientes filtros:

- **Filtro 1.** Selección de perfiles que cumplen requisitos descritos en el punto 2.2. de este capítulo.
- **Filtro 2.** Entrevista a seleccionados, acompañada por un profesional en psicología externo al comité.

2.3. Designación de miembros: Para la designación de los nuevos miembros se tendrá en cuenta el informe de entrevistas y concepto de la comisión Ad-hoc y del profesional de psicología externo, serán seleccionados 6 miembros en conceso durante sesión que contará con la participación de la comisión Ad-Hoc en pleno.

Una vez designados los miembros del Comité, la lista se pondrá en conocimiento ante la comunidad UNICATÓLICA y en caso de no recibir ninguna objeción durante los siguientes tres (3) días hábiles a la publicación, se entenderá que los miembros cumplen con los requisitos establecidos.

Todos los miembros designados deberán realizar capacitación certificada por la Secretaría General de la institución para iniciar sus funciones como miembro del Comité de Genero Unicatólica.

Todos los Todos los miembros designados deberán firmar una clausula de confidencialidad permanente para garantizar así la debida reserva de los casos de los cuales tengan conocimiento.

2.4. Representante del Comité: El comité en pleno elegirá un miembro del comité que tendrá como única función la representación ante instancias institucionales.

2.5. Secretaría Técnica: La Profesional de Apoyo Jurídico de la Secretaría General asumirá el rol de secretaría técnica en el comité de género, quién hará la comunicación de apertura a la persona que se presume como agresora, las citaciones a los miembros y partes del proceso, las actas de asistencia, notificaciones que correspondan y el acta donde conste la decisión soportada en un audio en el marco de proceso de responsabilidad sobre Violencias Basadas en Genero.
Sin embargo, la documentación en etapa I, de apertura de caso será asumida para efectos de este protocolo por el comité de género.

2.6. Impedimentos y recusaciones: Si alguno de los miembros del comité de género UNICATÓLICA, se considera impedido por razón de parentesco, amistad cercana que transcienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada, uno de los miembros del comité no seleccionados para el equipo ocupara su cargo.

En este mismo sentido cualquier persona involucrada, ya sea la persona presuntamente agresora o victimizada, podrán recusar a cualquier integrante del comité por razón de parentesco amistad cercana que transcienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada. La recusación debe ser solicitada de forma motivada ante el superior jerárquico del miembro recusado, para designación de un reemplazo.

2.5. **Ubicación en organigrama institucional:** El comité de género estará vinculado a la secretaría general, como instancia a cargo del acompañamiento de los aspectos jurídicos, consultivos, disciplinares e institucionales correspondientes al cumplimiento de las responsabilidades legales a las que debe UNICATÓLICA como institución de Educación Superior.

Teniendo en cuenta que, el comité contará con representantes de distintas instancias y procesos, además de la responsabilidad legal que atañe para la institución, se considera la secretaría general como instancia responsable de salvaguardar la confidencialidad, legalidad y debido proceso de los posibles casos que se atiendan.

2.7. Formación y capacitación del comité: El comité de Género de UNICATÓLICA deberá recibir como mínimo una (1) inducción y una (1) capacitación anual sobre:

- Protocolo de atención a casos de violencia debido al género y sus formas interseccionales en UNICATÓLICA.
- Rutas de atención externas.
- Formación con enfoque de género, violencia debido al género, derechos sexuales y reproductivos y la normatividad que regula estos temas.
- Medidas de autocuidado para profesionales que acompañan víctimas de violencias en razón de género y sus formas interseccionales.
- Detección de las violencias basadas en género.

3. Asignación de casos:

La atención de casos presentados ante el comité será atendida por un equipo de mínimo de 3 miembros activos del comité, que estarán a cargo del caso en cada una de sus etapas, conforme se señala en el capitulo VI de este protocolo.

3.1. Funciones del Equipo de Genero (EG) asignado:

- Acoger a las víctimas de violencias basadas en género y sus formas interseccionales que deseen denunciar y/o requieran apoyo psicosocial.
- Crear el registro correspondiente a cada caso, así como las actuaciones institucionales y/o externas a las que haya lugar.
- Hacer seguimiento a los casos que se encuentren en curso.
- Definir la estrategia de acompañamiento psicosocial para la víctima.
- Cumplir los procesos, etapas y procedimientos planteados en este protocolo.
- Proponer las medidas de protección que considere convenientes a las instancias disciplinarias competentes según el caso.
- Enviar un concepto a la instancia disciplinaria cuando la víctima decida que se abra un trámite interno.

4. Responsabilidad de las diferentes instancias en la implementación del protocolo

Si bien el Comité de Género Unicatólica es la instancia institucional formal responsable de la implementación, seguimiento y actualización de este protocolo, las facultades y demás dependencias involucradas en las rutas atención y procedimientos de actuación tienen el compromiso de implementar las medidas de **formación, prevención, detección, atención, información y seguimiento a violencias basadas en género.**

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

“Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género.”

CAPITULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

1. Casos de riesgo para la vida de la persona victimizada.

Cuando la vida de la persona victimizada se encuentre en riesgo por situación de VBG se activará la atención integral (Etapa II) y medidas de prevención, siempre que la persona que se presume como agresora sea un integrante de la institución, se iniciará el proceso sobre responsabilidad de situaciones de VBG e igualmente se avisará a las autoridades competentes.

2. Casos o situaciones que involucren menores de 18 años.

Cuando la persona victimizada sea menor de 18 años, el equipo de genero asignado prestará atención integral inmediata (Activación de Etapa II) se pondrá en contacto con los representantes legales para brindar atención pertinente al caso en coordinación con las unidades vinculadas al protocolo y se iniciará el proceso sancionatorio correspondiente sin consentimiento expreso de la persona que se presume como agresora. Se procederá de la misma forma cuando la persona que se presume como agresora sea menor de 18 años.

3. Casos con personas externas que, estando en los espacios de la institución, agredan a una persona que haga parte de la comunidad UNICATÓLICA.

En casos donde la persona que se presume como agresora sea externa a la institución, sobre la cual la institución no tenga competencia para investigar o sancionar, solo se aplicarán las medidas de prevención contempladas en el capitulo VI de este protocolo. En otro tipo de situaciones se avisará a las autoridades competentes y la institución restringirá el acceso de esta persona a los espacios institucionales. También se activará la atención integral que trata esta ruta, con el fin de prevenir que ocurran los hechos agresores nuevamente.

4. Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato.

Cuando se presenten situaciones de VBG en las que se deba intervenir de manera inmediata para que cese el acto de victimización, el cuerpo de seguridad de la institución actuará de manera inmediata y eficaz acorde los lineamientos de seguridad de la institución orientados a la protección de personas afectadas. En caso de no existir tales lineamientos, deberá acudirse a las instancias externas competentes para la atención de la situación.

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

“Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género.”

REFERENCIAS

Arana, L. (2020). Las luchas de la mujer para detener el acoso dentro de la Universidad.

Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia establece que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza a las Universidades la autonomía universitaria, al señalar que las Instituciones de Educación Superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.

Artículo 93 de la Constitución Política de Colombia desarrolla el bloque de constitucionalidad, en el sentido de indicar que corresponde a “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”

Blanco, R. (2016). Más allá de los protocolos contra las violencias de género. *BORDES*, (3), 9-14.

Brito Rodríguez, S., Basualto Porra, L., & Posada Lecompte, M. (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, *6*.

Camacho, C. C., Ramírez, J. G. R., & Ortiz, N. D. C. (2018). *Configuración de las relaciones de género*. UNICATÓLICA, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

Calquín Donoso, C. (2020). “Queríamos Cambiar el Mundo, pero el Mundo nos Cambió a Nosotras”: Performatividad y Poder Regulador en Protocolos de Género Universitarios. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, *14*(2), 39-57.

Castiblanco López, P. D. (2021). *Análisis comparativo de protocolos para prevenir y atender violencias sexuales y violencias basadas en género en universidades de alta calidad en Colombia* (Bachelor's thesis).

Del Carmen Jiménez, M., & Perdomo, A. G. (2019). Reflexiones en torno al currículo educativo y la perspectiva de género. *Revista Lumen Gentium*, *3*(1), 53-62.

De la Abogada General, O. (2016). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. *México: UNAM*.

Del Pilar Blanco-Echeverry, M. (2023). Emergencia y urgencia de las políticas de género universitarias en Colombia. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, e20512225-e20512225.

Echeverría Echeverría, R., Evia Alamilla, N. M., & Carrillo Trujillo, C. D. (2022). Sistematización de experiencias: construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY. *La ventana. Revista de estudios de género*, *6*(56), 268-300.

Forero-Bustamante, S. V. (2019). Ante las violencias contra universitarias: acción colectiva, estudiantil y feminista. *Nómadas*, (51), 243-255.

Garzón Jara, M. J. (2020). Creación de protocolo de inclusión de la diversidad sexual en la UCC.

Gallego Quiceno, L. S. (2022). Experiencias de Violencias Basadas en Género que han Tenido Mujeres Universitarias de la Antonio Nariño al Interior del Claustro.

Gentium, F. U. C. L. (2022). Reglamento Interno de Trabajo-UNICATÓLICA.

Gentium, F. U. C. L. (2022). Reglamento Estudiantil 2021-UNICATÓLICA.

Gentium, F. U. C. L. (2022). Plan de Desarrollo Institucional 2020-UNICATÓLICA.

Henao García, D. (2022). Por una educación con enfoque de género en Medellín: una reflexión bajo el marco de las obligaciones contraídas por las autoridades nacionales en virtud de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Moreno, C. CAPÍTULO IV. LOS PROTOCOLOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DE LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS: APUESTAS PIONERAS EN UN CONTEXTO AUSENTE DE REGULACIÓN1. *Perspectivas DE*, 97.

Moreno, I. G., Izquierdo, Z., & Obando, X. I. (2020). Educación superior con enfoque de género. Una visión desde la realidad regional. *Academia & Derecho*, (21), 43-82.

Ley 51 de 1981 aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.
LEY_1146_2007 Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

Ley 1098 de 2006, correspondiente al código de infancia y adolescencia.

Ley 679 de 2001, por la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores.

Ley 985 de 2005, que adopta las medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.

Ley 1146 de 2007, relacionada con las normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

Ley 1257 de 2008, Promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. los derechos de las mujeres en todas sus etapas vitales reconocidos, consagrados en esta ley y así mismo la eliminación de todas las formas de violencia y desigualdad contra la mujer. señalados en esta ley.

- Decreto 4796 de 2011, que reglamenta parcialmente de la Ley 1257/2008
- Decreto 4799 de 2011, que reglamenta parcialmente las leyes 294/1996; 575/2000 y 1257/2008.

Ley 2089 de 2021, “por medio de la cual se prohíbe el uso del castigo físico, los tratos crueles, humillantes o degradantes y cualquier tipo de violencia como método de corrección contra niñas, niños y adolescentes y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1542 de 2012, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

Observatorio Nacional de Violencias Línea de Violencias de Género ONV Colombia Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género LVG, 2016.

Pachón-Montañez, N. V. (2020). ¿Protocolos de atención o rutas de acción?: una respuesta integral al acoso sexual en las universidades desde los mecanismos de protección institucional.

Pachon-Montañez, N. V. (2021). Protocolos de atención y prevención de violencias basadas en género en las instituciones de educación superior.

Quintero-Ramírez, Ó. A. (2019). Violencias de género e intervención institucional en la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (51), 191-209.

Rojas Martínez, S. (2020). Estrategias comunicativas y prevención de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Principal frente a los casos de acoso de género (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional mediante la cual se exigen los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES para el desarrollo de protocolos.

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

Resolución 412 de 2000. Por la cual se establecen las actividades, procedimientos e intervenciones de demanda inducida y obligatorio cumplimiento y se adoptan las normas técnicas y guías de atención para el desarrollo de las acciones de protección específica y detección temprana y la atención de enfermedades de interés en salud pública, entre ella la guía de atención de la mujer y menor maltratado

Resolución 459 de 2012: Modelo y Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

Restrepo, M., Montoya, A. M., Alzate, A. M. A., & Imbett, E. S. (2022). Este documento es el avance de la Mesa Técnica1 que se concertó conformar en la Mesa Multiestamentaria de Género-que tuvo lugar el pasado 8 de abril del año presente-a la cual se le encargó la tarea de iniciar la construcción de una propuesta de política para la Institución, para presentar en la Mesa-como espacio legítimo de participación de toda la comunidad ITM-de cara a la adopción de la política en esta materia que nos represente como comunidad.

Thus, V. (2021). Derechos Humanos y Género: desafíos en la implementación de protocolos contras las violencias y/o discriminación en el ámbito universitario. *Hilo_s Documentales*, *4*.

Torlucci, S., Vázquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*.

Varela Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, *65*(238), 49-80.

Artículo Tercero: Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 27 días del mes de marzo de dos mil veintitrés (2023).

Pbro. WILLIAM CORREA PAREJA
Rector

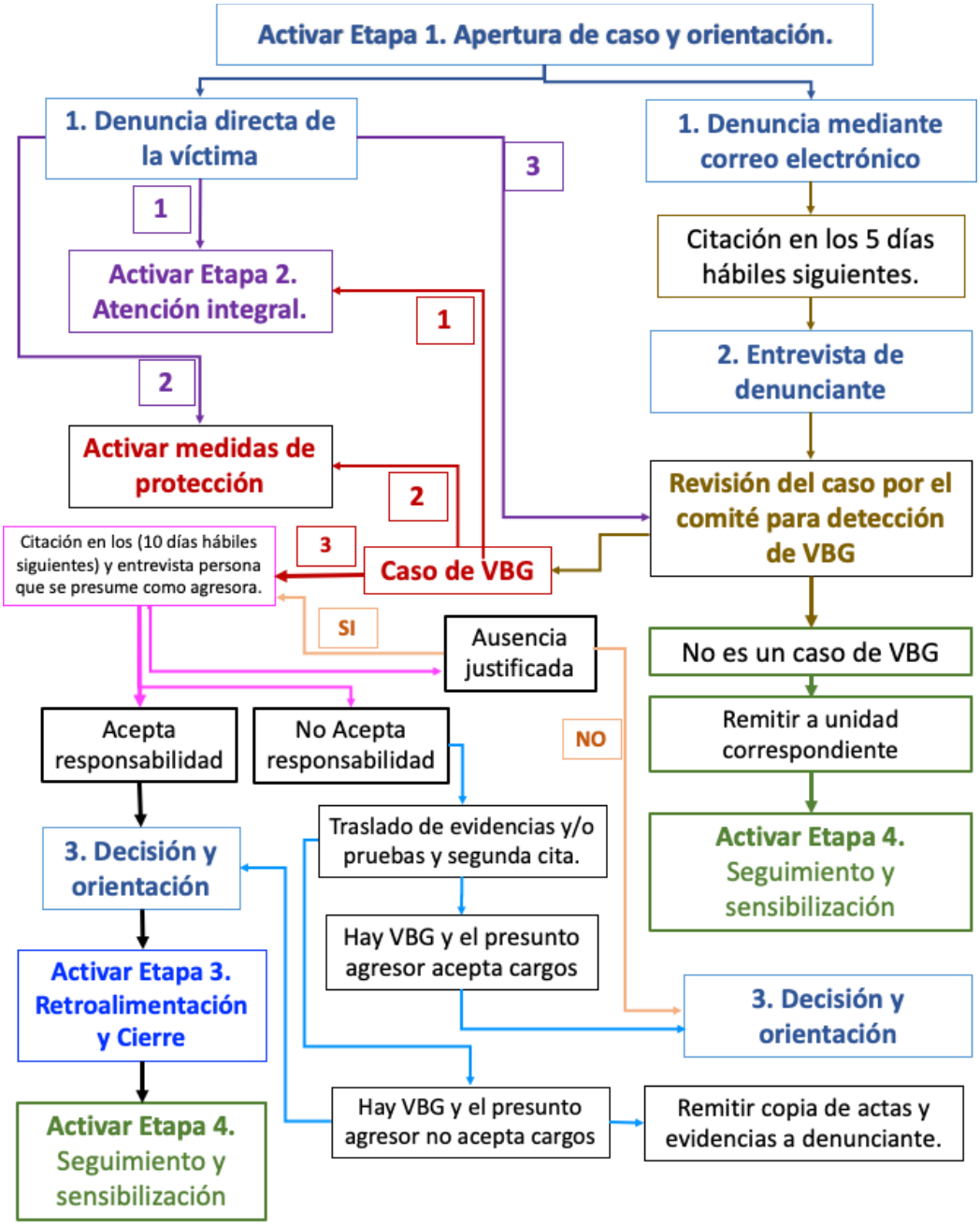
JAIME ENRIQUE POSSO BLANDÓN
Secretario General

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

ANEXOS

Anexo 1. Procedimiento de atención de VBG en UNICATÓLICA



En caso de desistimiento en cualquier etapa del procedimiento por parte del denunciante, se activará inmediatamente la Etapa 3 y 4.

Anexo 2. Ruta de atención integral a víctimas de Violencias Basadas en Género Unicatólica.



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 587
27 de marzo de 2023

"Por medio de la presente se aprueba y se formaliza el Protocolo para la formación, prevención, detección, atención y seguimiento a Violencias Basadas en Género."

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM – UNICATÓLICA
Indicadores de seguimiento para la prevención detección atención en relación con la violencia basada en género

Anexo 3

INDICADORES DE SEGUIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DETECCIÓN ATENCIÓN EN RELACIÓN CON LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO						
	Objetivo	**Población objetivo**	**Fuente**	**Indicador**	**Modo de cálculo**	**Periodicidad**
PREVENCIÓN	Garantizar la participación de la comunidad institucional en las acciones de promoción de la cultura de equidad y diversidad.	Comunidad Institucional	Informes de gestión dirección de Bienestar universitario	Porcentaje de estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social.	No. de actividades dirigidas y ejecutadas para promover una cultura de equidad, universidad e inclusión / No. de actividades programadas	Semestral
					No. de participantes en actividades de promoción de una cultura de equidad, diversidad e inclusión/ No. total de la comunidad	Semestral
	Vincular a toda la comunidad institucional a las actividades de sensibilización	Comunidad Institucional			Número de actividades planeadas para la prevención de VBG/ total de actividades ejecutadas	Semestral

	y educación en torno a la prevención de violencias basadas en género.				Número de participantes en actividades de prevención de VBG / total de la comunidad institucional	Semestral
					Participantes que responden satisfactoriamente con respecto al conocimiento violencia de género y violencia sexual / total de encuestados	Semestral
DETECCIÓN	Reporte de acoso	Estudiante	Registros de reporte en bienestar universitario	Porcentaje de estudiantes que reportan afectación por acoso sexual en el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social.	Número de casos que reportan afectación por acoso sexual / por el número de matriculados multiplicado por cien	Semestral
				Porcentaje de estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último período académico por grupo de	Número de casos que reportan afectación por ciberacoso sexual / por el número de matriculados multiplicado por cien	Semestral

				edad, área y estrato social.		
	Denuncia de acoso	Estudiante	Registros de denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de casos que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de matriculados, multiplicado por cien.	Semestral
	Reporte de violencia sexual	Estudiante	Registros de reporte en bienestar universitario	Porcentaje de estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	Semestral

	Denuncia de violencia sexual	Estudiante	Registros de denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de casos que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de matriculadas por cien.	Semestral
	Denuncia de VBG a colaboradores	Colaboradores	Informes de gestión oficina de talento humano	Porcentaje de colaboradores que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de colaboradores que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de colaboradores multiplicado por cien.	Semestral
			Informes de gestión oficina de talento humano	Porcentaje de colaboradores que denunciaron afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de colaboradores que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de colaboradores multiplicado por cien.	Semestral

	Denuncia de VBG a contratistas	Contratistas	Informes de gestión oficina de talento humano	Porcentaje de contratistas que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de contratistas que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de contratistas multiplicado por cien.	Semestral
				Porcentaje de contratistas que denunciaron afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de contratistas que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de contratistas multiplicado por cien.	Semestral
	Denuncia de VBG a miembros de la Arquidiócesis de Cali	Miembros de la Arquidiócesis de Cali	Informes de gestión oficina de talento humano	Porcentaje de miembros de la Arquidiócesis de Cali que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de miembros de la Arquidiócesis de Cali que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	Semestral
				Porcentaje de miembros de la Arquidiócesis de Cali que	Número de miembros de la Arquidiócesis de Cali que denunciaron	Semestral

				denunciaron afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	afectaciones por violencia sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	
ATENCIÓN	Cobertura de acciones de atención		Informes de gestión dirección de Bienestar universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	Semestral
			Informes de gestión dirección de Bienestar universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	Semestral