

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Nacional reitera la importancia a las Instituciones de Educación Superior de unirse al proceso de fortalecimiento de las acciones en torno a la equidad de género, a través de la adopción o mejoramiento de los protocolos para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género de acuerdo a la **resolución 014466 del 25 de julio del 2022**, en este sentido, teniendo en cuenta la gran diversidad de manifestaciones implícitas y explícitas de violencia que se pueden presentar en las interacciones cotidianas entre seres humanos, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca determina el protocolo y la ruta de acción para la prevención, detección y atención de violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género, aportando con su implementación al compromiso con el desarrollo regional, a través de la formación integral de personas, donde el ser, saber, y el hacer se fundamentan en los principios de libertad, convivencia, respeto a la vida, la diversidad y el medio ambiente, implementado espacios de tolerancia, igualdad, e inclusión en la comunidad Institucional, desarrollando acciones que contribuyen al cierre de brechas en equidad de género, a la generación de espacios educativos con cero tolerancia a las violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación, por raza, género o etnia.

El presente protocolo contiene un referente conceptual, normativo, plan de acción y la ruta con las medidas de respuesta inmediata, claras y consistentes con la política institucional de cero tolerancias frente a las violencias de género, que puedan darse al interior de la Institución.

2. ALCANCE DEL PROTOCOLO

Este protocolo abarca acciones de prevención, detección y atención a situaciones de violencia de Género, para la atención se inicia desde la recepción del caso de violencia sexual y de género hasta el seguimiento y cierre del caso.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

3. MARCO CONCEPTUAL.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca para efectos del protocolo y su aplicación, considera las siguientes definiciones:

- **Derechos humanos:** Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.¹
- **Diversidad Intercultural:** Multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos.²
- **Discriminación:** La discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública.³
- **Equidad de género:** Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”⁴

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- **Género:** El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.⁵
- **Igualdad de género:** Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.⁴
- **Inclusión:** La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La palabra, como tal, proviene del latín inclusio, inclusiōnis.⁶
- **Respeto:** La palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.⁷
- **Tipos de violencia basadas en el género:** Incluye una amplia variedad de actitudes y actuaciones que pueden dañar a la persona desde diferentes dimensiones. A fin de cuentas, existen muchas maneras de dañar a una persona.⁸
- **Acoso sexual:** El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.⁹

- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas.⁹
- **Acoso visual / gestual:** miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.⁹
- **Acoso verbal:** comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.⁹
- **Acoso físico:** contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento.⁹
- **Acoso virtual:** difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar. Extorsión y chantaje con las calificaciones.⁹
- **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”¹¹.

- **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen.⁹
- **Violencia de género:** La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.¹⁰
- **Violencia contra la mujeres y niñas:** La violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.¹⁰

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- **Violencia física:** Se considera violencia física todo aquel acto en que se inflige un daño físico a la víctima que a través de la agresión directa. Dicho daño puede ser temporal o permanente. Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, arañazos. Si bien en ocasiones se pueden llegar a trivializar o considerar que pueden producirse durante una discusión, empujones y zarandeos también entran dentro de la categoría de violencia física. Se pueden producir una incapacitación física debido a las consecuencias de las agresiones, e incluso según el nivel de daños causados puede llevar a la muerte.⁸
- **Violencia psicológica:** Este tipo de violencia se caracteriza porque, si bien a nivel físico puede no existir una agresión, la víctima se ve humillada, minusvalorada y atacada psicológicamente. Dicho ataque puede ser directo y realizado activamente en forma de insultos y vejaciones o bien llevado a cabo de un modo más pasivo, desvalorizando a la pareja sin que ésta considere que está sufriendo un ataque. La violencia psicológica incluye la presencia de humillaciones, amenazas y coacciones (utilizándose en algunos casos la amenaza de agresión física a la víctima o a allegados), desprecio y desvalorización. También hacer que la persona se sienta indefensa, obligada a hacer determinadas acciones y dependiente del agresor, culpable de la situación de abuso y merecedora de un castigo.⁸
- **Violencia sexual:** Se refiere concretamente a aquel tipo de situaciones en que una persona es forzada o coaccionada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad, o bien en que la sexualidad es limitada o impuesta por otra persona. No es necesario que exista penetración ni que se produzca el acto sexual. Incluye la presencia de violaciones dentro de la pareja, la prostitución forzada, forzar la concepción o el aborto, mutilaciones genitales, acoso sexual o tocamientos indeseados entre otros.⁸

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- **Violencia económica:** Este tipo de violencia se basa en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja o su prole como medida de coacción, manipulación o con la intención de dañar su integridad. También se considera como tal el hecho de obligar a depender económicamente del agresor, impidiendo el acceso de la víctima al mercado laboral mediante amenaza, coacción o restricción física.⁸
- **Violencia patrimonial:** Se considera violencia patrimonial la usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la persona víctima de violencia con intención de dominarla o producirle un daño psicológico. En muchos sentidos, estos bienes son el fruto de décadas de trabajo, y destruirlos es una manera de hacer ver que todos esos esfuerzos no han servido de nada. Sin embargo, hay que señalar que este tipo de agresiones pueden afectar a la vez a otras personas, especialmente a los vecinos.⁸
- **Violencia social:** La violencia social se basa en la limitación, control y la inducción al aislamiento social de la persona. Se separa a la víctima de familia y amigos, privándola de apoyo social y alejándola de su entorno habitual. En ocasiones se pone a la víctima en contra de su entorno, produciendo que o víctima o entorno decidan desvincularse.⁸
- **Violencia vicaria:** Un gran número de parejas en las que se produce violencia de género tienen hijos. En muchas ocasiones el agresor decide amenazar, agredir e incluso matar a dichos hijos con el propósito de dañar a su pareja o ex-pareja. Este tipo de violencia es denominada violencia vicaria, que también incluye el daño causado a los menores por la observación de malos tratos entre los progenitores. El impacto psicológico es lo que se busca, a través del control, el sometimiento y las agresiones a personas que no están directamente involucradas en el núcleo del conflicto.⁸

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- **Violencia Institucional:** Son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.⁹
- **Violencia docente hacia mujeres y niñas:** Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.⁹
- **Violencia entre pares:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.⁹
- **Violencia escolar:** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.⁹
- **Violencia de pareja:** Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.⁹

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el Feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”¹¹
- Enfoques de los derechos humanos centrados en las víctimas y en la premisa de no causar daño:** En los términos de la Ley 975 de 2005 y sus Decretos Reglamentarios y el Derecho Internacional Humanitario, las víctimas tienen derecho a la verdad, a la justicia, a la reparación y garantías de no repetición. Estos derechos se hacen efectivos cuando se les brinda la posibilidad de participar durante el proceso para que formulen preguntas, aporten pruebas, denuncien bienes de los grupos armados organizados al margen de la ley o de sus miembros, brinden y reciban información, formulen su pretensión de reparación integral, entre otras modalidades de intervención.¹¹ (Fiscalía General Nación s.f)

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- **El derecho a la verdad:** Es el derecho inalienable que tiene la sociedad y en especial las víctimas de conocer la realidad sobre los hechos cometidos por los grupos armados, sus autores y las causas, y a saber qué sucedió con sus familiares desaparecidos o secuestrados y el paradero de los mismos.¹¹
- **El derecho a la justicia:** Las víctimas tienen derecho a que el Estado investigue, juzgue y sancione a los responsables de los delitos cometidos. En ese sentido, el Estado tiene el deber de realizar una investigación efectiva que conduzca a la identificación, captura y sanción de las personas responsables de delitos cometidos por los miembros de grupos armados organizados al margen de la Ley, asegurar a las víctimas de esas conductas el acceso a recursos eficaces que reparen el daño infligido y tomar todas las medidas destinadas a evitar la repetición de tales violaciones.¹¹
- **El derecho a la reparación integral:** Comprende las acciones que propendan por la restitución, la indemnización, la rehabilitación, la satisfacción y las garantías de no repetición de las conductas. Puede ser simbólica, real, individual o colectiva.¹¹
- **Salud mental:** es más que la mera ausencia de trastornos mentales. La dimensión positiva de la salud mental ha sido subrayada en la definición de salud de la OMS, tal cual consta en la constitución misma: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

4. MARCO NORMATIVO.

De acuerdo a los lineamientos del MEN, este protocolo se rige por las Normativas, Internacional, Nacional local e Institucional.

4.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer forman parte de los derechos humanos fundamentales y de los valores de las Naciones Unidas.

En este sentido se destacan:

- La convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés) establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades.
- La comisión de la condición jurídica y social de la mujer (CSW57) en su 57 sesión (2013), enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género, recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.
- El objetivo número 4 sobre educación de calidad de los objetivos de desarrollo sostenible consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional “así como “asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia la

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL.

- Partiendo desde el artículo 13 de la constitución Política de Colombia de 1991, 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.
- La Ley de Educación Superior (Ley 30 del 28 de diciembre 1992) “Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”. El acuerdo número 003 de 21 de marzo de 1995 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior, CESU donde presenta definiciones claras sobre las políticas orientadas al mantenimiento de un ambiente que favorezca el crecimiento personal y de la comunidad en general. A su vez, el Acuerdo 003 de 1995 el cual fue modificado por el Acuerdo 03 del 2013 CESU y se adicionó una nueva función: prevención vial.¹³
- La Ley General de Educación (ley 115 de 1994) “Por la cual se expide la ley general de educación.”¹⁴
- Decreto Presidencial 4798 de 2011 “Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008, “por el cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.” Artículo 6°. De la educación superior. “El Ministerio de Educación Nacional promoverá especialmente, a través de los programas de fomento, que las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía: a) generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente Docentes y Estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. b) incluyan en

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencia, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. c) adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencia contra las mujeres.”¹⁵

- Decreto Presidencial 762 de 2018 “Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas”.¹⁶

- DECRETO 1930 DE 2013 (septiembre 6) “Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.”¹⁷

- Ley 1188 de 2008 (25 de abril) “Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.”²⁰

- Acuerdo 02 DE 2020 “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”. CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR – CESU.²¹

- Resolución 015224 de 2020 (24 de agosto) “Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019 para la obtención y renovación del registro calificado.”²²

- Resolución 014466 de 2022 (25 de julio), “Por el cual se fijan los lineamientos de prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.”²³

- Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público (Congreso de la República de Colombia, 2023)¹¹.

- Ley 2365 de 2024 (20 de junio), por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones (Congreso de la República de Colombia, 2024)¹².

4.3 MARCO NORMATIVO LOCAL E INSTITUCIONAL.

- Ordenanza No. 032 de 2020 (junio 11) "Por el cual se adopta el plan de Desarrollo Departamental del Cauca para el periodo 2020-2023 "42 Motivos para Avanzar"."¹⁸

- Acuerdo No. 019 del 30 de septiembre de 2020, PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020-2024, UNIMAYOR: Educación Superior Pública, Incluyente y de Calidad.¹⁹

- Decreto 0673-10-2021 de la Gobernación del Cauca, por el cual se adopta el mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, y niñas, y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan otras disposiciones.

- Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Violencia Sexual y de Género (Código 102.02.D.04, Versión 02 de 2021), por medio del cual se establecen las actividades y acciones a seguir para prevenir y atender los casos relacionados con la violencia sexual y de género que puedan presentarse al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

- Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencia y/o cualquier tipo de Discriminación basada en Género en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca (Código 102.02.D.04, Versión 05 de 2023).

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

5. OBJETIVO GENERAL.

Establecer acciones de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género que puedan presentarse al interior de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1. Implementar la ruta de prevención, detección y atención en los diferentes tipos de violencia y/o discriminación basada en género en el contexto Institucional.
2. Implementar campañas y estrategias comunicativas permanentes para elevar la sensibilización al igual que promover las cero tolerancias hacia la violencia de género.
3. Socializar el protocolo de violencia y/o discriminación basada en género y su ruta de atención en la comunidad institucional.
4. Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad institucional basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo aplica a quienes integran la comunidad Institucional (estamento estudiantil, profesoral y administrativo), así como a quienes prestan sus servicios a la Institución a través de las distintas modalidades de contratación.

7. RESPONSABLES.

- Procesos de apoyo interno: Rectoría, Vicerrectoría Académica y de Investigaciones, Facultades Académicas, Secretaría General, Talento Humano y Bienestar Institucional.
- Personas involucradas en la situación.
- Facultades académicas, (decanos, secretarios académicos, coordinadores académicos, docentes) personal administrativo que hayan conocido el caso.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

8. LINEAMIENTOS GENERALES.

Para la Prevención, Detección y Atención de violencias y cualquier tipo discriminación basada en género en la comunidad institucional, todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

- Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad y reserva legal, tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma de la información sobre los hechos de la presunta violencia.
- Durante todo el proceso se debe salvaguardar la integridad, la autoestima, y la salud mental de la víctima evitando situaciones de revictimización.
- Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
- Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra de los presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a los casos de violencia sexual y de género, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar.
- Sanción, para quien sea responsable de cometer cualquier acción de violencia o algún tipo de discriminación basada en género, de acuerdo a la medida implementada dentro del reglamento estudiantil para estudiantes, se Dirige al régimen disciplinario; para los Docentes aplica el régimen disciplinario del Estatuto Docente; para los Funcionarios y Contratistas aplica el Código Único Disciplinario.
- Restauración, Brindar acciones de prevención, detección y atención oportunas ante cualquier tipo de discriminación dentro de la Institución.
- No repetición, implementar estrategias de prevención ante cualquier tipo de discriminación basada en género que se pueda presentar dentro de la Institución.
- Todo material y evidencias del caso deberá ser custodiado por la Institución, garantizando la confidencialidad y adecuado manejo legal de los mismos.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

8.1 COMPORTAMIENTOS CONTRARIOS AL PROTOCOLO QUE LAS PERSONAS SUJETAS AL MISMO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR.

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito institucional y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta al ámbito institucional, a nivel académico o laboral, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato; así como a la mejora del proceso académico de los estudiantes.
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus roles u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

8.2 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia basada en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad en la institución y a que no se tomen represalias en su contra.
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- d. El derecho a no ser re victimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento inicial por parte de la institución, incluyendo asistencia legal y psicosocial.
- f. Solicitar que se tomen medidas para no tener que realizar acciones que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- g. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.

8.3 DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO.

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

8.4 DEBER DE DENUNCIAR.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.

9. PLAN DE ACCIÓN.

Por lo anterior, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca determina la ruta de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, que se presenten dentro de la Institución, apostando a una transformación social que tiene como horizonte la justicia permitiendo la comprensión de la diversidad superando las desigualdades derivadas de las condiciones de vulnerabilidad en el marco de las tres líneas de Acción descritas a continuación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

LÍNEA DE ACCIÓN.

PREVENCIÓN: se establecen estrategias que involucren en su totalidad a la comunidad Institucional y posibiliten el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación, así como poner en marcha acciones que incidan en cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en una educación no sexista y el fomento de una cultura de Cero Tolerancia a las violencias de género y propiciar un cambio.

En la siguiente tabla se describe las actividades establecidas:

Actividad	Descripción	Responsable	Indicador
Socialización del protocolo	Socializar a la comunidad Institucional la existencia y finalidad del protocolo de VBG.	Sub Proceso de Bienestar Institucional	1 socialización por semestre
Acciones de Difusión	Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad institucional la ruta de atención en los casos de violencia sexual y de género a través de canales institucionales.	Subproceso de Bienestar Institucional	1 difusión por semestre.
Capacitación de sensibilización.	Capacitación de acciones de sensibilización al personal estratégico (docentes,	Sub Proceso de Bienestar Institucional	1 capacitación por semestre

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

	administrativos, funcionarios) para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a VBG. Capacitación Primeros auxilios psicológicos.		
Campañas de promoción y prevención	Desarrollo de eventos institucionales para prevenir las VBG en las IES. En los siguientes temas *Formas implícitas de violencia en la comunidad institucional (violencias indirectas) *Igualdad y el respeto de genero *Estereotipos y creencias *Comunicación asertiva *Violencia en relaciones de pareja Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales	Sub Proceso de Bienestar Institucional	1 campaña por semestre

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

	que promueven la diversidad intercultural *Control, manejo y expresión de emociones.		
Estrategias de identificación de riesgo	Factores de riesgo y protectores frente a las violencias (individual-fliar-social-institucional).	Sub Proceso de Bienestar Institucional	Implementar una estrategia de identificación de riesgo anual.
Talleres grupales	talleres de crecimiento personal, fortaleciendo las relaciones interpersonales, el respeto, tolerancia, empatía.	Sub Proceso de Bienestar Institucional	1 taller por semestre

LÍNEA DE ACCIÓN.

DETECCIÓN: hace referencia a identificar, descubrir una situación que no es claramente visible. Se trata de identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, espacios frecuentes de ocurrencia, que permitan a la Institución tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad Institucional.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

En la siguiente tabla se describe las actividades establecidas:

Actividad	Descripción	Responsable	Indicador
Capacitación de apoyo para la detección de VBG.	Capacitación conceptual sobre episodios de violencia de género y sexual (docentes, administrativos, funcionarios).	Sub Proceso de Bienestar Institucional	1 capacitación por semestre.

LÍNEA DE ACCIÓN.

ATENCIÓN: La Atención de las violencias de género estará orientada a la garantía de los derechos de las personas afectadas en materia de restablecimiento de la salud, rehabilitación psicosocial, protección ante nuevas agresiones o la materialización de un perjuicio irremediable, orientación jurídica en la que prevalecerá el acceso a información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos, los mecanismos disponibles para su garantía y la oferta de servicios dispuesta para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo de la Institución.

Por la cual se establece la ruta de acción interna frente a situaciones de violencias y discriminaciones basadas en el género.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca establece la siguiente ruta de atención:

RUTA DE ACCIÓN.
1. Recepción del caso de violencia sexual y de género en Secretaría General y/o en Bienestar Institucional.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

2. Estudio del caso para determinar acciones.
3. Remisión a las Áreas de Apoyo de la Institución
4. Orientación y remisión del caso a las entidades competentes.
5. Remisión de informes de hechos.
6. Acciones orientadas a la prevención y no repetición.
7. Seguimiento y cierre del caso por parte de la Institución.

Paso 1. Recepción del caso de violencia sexual o discriminación basada en género, se realizará en Secretaría General y/o en Bienestar Institucional.

El reporte del caso se puede realizar por los siguientes medios:

- ✓ Virtual por medio de los correos institucionales: para docentes, administrativos y contratistas en secretariagen@unimayor.edu.co y para estudiantes en bienestar@unimayor.edu.co y demás canales de comunicación institucional.
- ✓ Presencial, en las oficinas Secretaría General, Talento Humano y de Bienestar Institucional.

Personas que pueden reportar o notificar un caso de violencia sexual, o de discriminación basada en género:

- ✓ Víctima.
- ✓ Tercero autorizado por la víctima.

Se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.

Paso 2. Estudio del caso para determinar acciones.

Este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Institución ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

Se revisan los siguientes elementos:

- Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad institucional:

- ✓ Estudiantes
- ✓ Docentes
- ✓ Personal administrativo
- ✓ Contratistas

- Identificar el contexto en el que se presenta la situación (dentro de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca).

Nota: solo se brindará apoyo psicológico y jurídico, si la víctima tiene vinculación (docentes, estudiante, administrativo o contratista).

Si la persona víctima, es menor de edad, se le debe explicar que la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca tiene la obligación de notificar el evento al padre de familia o representante legal de la víctima.

Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia sexual y de género pone en riesgo la integridad de la persona (menor o mayor de edad), la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca deberá informar a las autoridades competentes.

Paso 3. Remitir a las Áreas de Apoyo de la Institución.

Con el análisis de la situación, el equipo de Bienestar Institucional define las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las necesidades de la víctima. Se definen también, los responsables de ejecutar dichas acciones que pueden ser:

- ✓ Orientación psicológica: se prestará por parte de los psicólogos de la Institución contando con el consentimiento informado de la víctima.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- ✓ Atención en salud: realizar atención primaria a la víctima por parte del profesional de salud quien remitirá de ser necesario el caso a un servicio de urgencias médicas.

En caso que la denuncia involucre a estudiantes de la Institución como agresores, el Subproceso de Bienestar Institucional realizará una primera intervención con él o los presuntos agresores con el fin, que dichas acciones contra la víctima finalicen y si es el caso, se remita a proceso disciplinario a la respectiva Facultad.

Paso 4. Remisión a las entidades competentes.

- Sector salud:

En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral.

Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

- Rama Judicial:

Las denuncias de violencia sexual y de género, se pueden realizar en la Fiscalía General de la Nación, en sus centros de atención: Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Centro de Atención a la violencia intrafamiliar (CAVIF) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia.

- Sector social-comunitario:

Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras:

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF (menores de edad)

Secretaría de la mujer- Gobernación del Cauca, Alcaldía municipal

Personería Municipal

Defensoría del Pueblo

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

Paso 5. Remisión de informes de hechos.

El caso o situación de violencia y/o de discriminación basada en género presentado en la Institución, será informado mediante un informe de Remisión de los hechos a las autoridades competentes a nivel interno y externo, teniendo en cuenta las instancias de investigación disciplinarias que aplique según el estamento institucional.

Paso 6. Acciones orientadas a la prevención y no repetición.

Incluir a la víctima dentro de las actividades de campañas a la prevención y no repetición de las violencias basadas en género.

Paso 7. Seguimiento y cierre del caso por parte de la Institución.

El seguimiento se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

- ✓ Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención.
- ✓ Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- ✓ Activar alguna de las instancias del sector salud, Rama judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

Se tomará la decisión de cerrar el caso por parte de la Institución en las siguientes situaciones:

- ✓ Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso o sea remitido a autoridad competente, esto no aplica para menores de edad.
- ✓ Cuando las áreas de apoyo interno (Rectoría, Vicerrectoría académica, Consejo de Facultad, Secretaria General y Bienestar Institucional) hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

- ✓ Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad institucional.

9.1 MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La Institución Universitaria implementara los siguientes mecanismos de para dar seguimiento a los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género:

- Elaborar informes periódicos sobre las acciones de detección prevención, atención y la no repetición que se han realizado.
- Diseños de espacios presenciales y virtuales para la implementación del protocolo, generando mecanismos de atención, seguimiento, documentación, sistematización, visibilización y análisis de las situaciones de las violencias y/o discriminación basadas en género.
- Evaluación de acciones ejecutadas en la activación del protocolo.

ANEXOS:

FORMATOS DE ATENCIÓN

REMISIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

INFORME DEL CASO	
NOMBRES	
APELLIDO	
FECHA NACIMIENTO	
EDAD	
SEXO	

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

TELÉFONO	
DIRECCIÓN	
CIUDAD	
FECHA DE IDENTIFICACIÓN	
FECHA DE REMISIÓN	
REFERIDO POR	
REMITIDO A	
MOTIVO (S) DE REMISIÓN:	
DEPENDENCIA DE REMISIÓN:	

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

INFORME PSICOLÓGICO	
Entrevista a la víctima de violación sexual o de género	
Fecha de entrevista	
Evaluator	
Evaluated	
Acompañante	
Parentesco	
DATOS DEL PACIENTE	
Nombres y apellidos	
Identificación	
Edad	
Sexo	
Ocupación	
RELATO DE LOS HECHOS	
ANTECEDENTES	
APRECIACIÓN PROFESIONAL	

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

RECOMENDACIONES
REMISIONES
SOPORTES ANEXOS
*Observaciones de la conducta
*Instrumentos- técnicas psicológicas aplicadas

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2019). Información institucional. Conceptos y definiciones. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Metadata_SP.pdf
- Asamblea Departamental del Cauca (2020). Plan de Desarrollo Departamental del Cauca para el periodo 2020-2023 "42 Motivos para Avanzar." Recuperado de https://www.cauca.gov.co/NuestraGestion/Normatividad/Ordenanza_32_de_2020.pdf
- Castillero, O. (2017). Los 7 tipos de violencia de género (y características). Psicología y mente. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/forense/tipos-violencia-de-genero>
- Coelho, F. (2019). Significado de Inclusión. Recuperado de <https://www.significados.com/inclusion/>
- Congreso de la Republica de Colombia (1991). Constitución política de Colombia 1991. Recuperado de <https://pdpa.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Congreso de la República de Colombia (1992). Ley 30 de 1992. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html#:~:text=ART%C3%8DCULO%2030.,acuerdo%20con%20la%20presente%20Ley.
- Congreso de la República de Colombia (1994). Ley 115 de 1994. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1188. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2011). Decreto 4798 de 2011. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45066
- Congreso de la República de Colombia (2013). Decreto 1930 de 2013. Recuperado

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

de <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/Documents/decreto-1930.pdf>

Congreso de la República de Colombia (2023). Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/directiva-1-2023-anexo.pdf>

Congreso de la República de Colombia (2024). Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Consejo Nacional de Educación Superior (2020). Acuerdo 02 de 2020. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-399567.html?_noredirect=1

Fiscalía General de la Nación (2005). Derechos de las Víctimas. Recuperado de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/justicia-transicional-2/derechos-de-las-victimas/>

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca (2021). Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Violencia Sexual y de Género. Código 1.03.32.112.D.04. Versión 07. Recuperado de https://unimayor.edu.co/web/images/Bienestar/2021/Protocolo_de_prevenici%C3%B3n_y_atenci%C3%B3n_en_casos_de_violencia_sexual_y_de_g%C3%A9nero_UNIMAYOR_2021.pdf

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca (2024-2028). Plan de Desarrollo Institucional. Recuperado de

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

https://unimayor.edu.co/web/images/planeacion/documentos/2018/planes/Plan_desarrollo_2020-2024.pdf

Ministerio de Educación Nacional (2022). Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior . Recuperado de [https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-08/Lineamientos abordaje](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-08/Lineamientos%20abordaje)

Ministerio de Educación Nacional (2022). Resolución 014466 de 2022. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional (2020). Resolución 015224. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-400475_pdf.pdf

Ministerio del Interior (2018). Decreto 762. Recuperado de <https://www.mininterior.gov.co/normativas/decreto-762-del-7-de-mayo-de-2018-politica-publica-garantia-de-los-derechos-sectores-sociales-lgbti/>

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

Organización Mundial de la Salud (2018). Género y Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Real Academia Española (2022). Respeto. Recuperado de <https://dle.rae.es/respeto>

UNESCO (2018). Contenido cultural: Diversidad de las expresiones culturales. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/diversidad-cultural>

UNESCO (2000). Igualdad de genero. Recuperado de [https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad de genero.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf)

UNICEF (2015). ¿Qué son los derechos humanos?. Recuperado de [https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanosVBG en IES.pdf](https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanosVBG%20en%20IES.pdf)

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA			
Proceso: Gestión Académica Subproceso: Bienestar Institucional			
Código 1.03.32.112.D.04	Versión 7	Emisión 22-10-2024	Página 1 de 35

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE CAMBIOS	CAMBIOS REALIZADOS
22-10-2024	Se actualiza el documento de acuerdo a la normatividad vigente.

COPIA CONTROLADA