

RESOLUCIÓN No. 010

Por medio del cual se ajusta la Resolución No. 031 de 2022.

El Rector y Representante Legal de la Universidad de Santander UDES, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO

Que, por medio de la Resolución No. 031 se aprobó el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la Universidad de Santander.

Que, la Vicerrectoría de Enseñanza y las direcciones de bienestar institucional, presentaron al consejo académico el protocolo completo quedando ajustado a los lineamientos estipulados en la Resolución No. 014466 de 2022 emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que, de acuerdo con lo anterior, se debe complementar la propuesta del protocolo aprobado según Resolución No. 031 de 2022 por la Universidad de Santander, de acuerdo a las exigencias del Ministerio de Educación Nacional.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Complementar la Resolución No. 031 de 2022 con la propuesta presentada. El documento final relacionado con el Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la Universidad de Santander, hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución, rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Dado en Bucaramanga, a los once (11) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JOSÉ PATRICIO LÓPEZ JARAMILLO
Rector General



JOSÉ ASTHUL RANGEL CHACÓN
Secretario General

Transcriptor: Deisy Mantilla L.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES

PRESENTACIÓN

La Universidad de Santander UDES, teniendo en cuenta su misión de formar integralmente ciudadanos y ciudadanas con características de calidad académica y profesional, que contribuyan desde la relación con su entorno al desarrollo humano, a el arte y la cultura, y que a su vez los mismos desarrollen investigación y extensión a favor de resultados en la solución de problemas de la región, el país y desde una escala global el mundo, lo anterior respetando el marco normativo de principios democráticos y reconociendo valores éticos y estéticos.

De acuerdo con lo anterior se ha diseñado el presente protocolo, que busca prevenir, detectar y atender las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género dentro de la comunidad educativa, para el cumplimiento de la constitución política nacional y los distintos mandatos nacionales; de igual forma teniendo en cuenta la política institucional que en ese sentido logra articular los diferentes aspectos académicos, administrativos y de dirección, que fortalezcan la misión institucional cumpliendo los requerimientos legales y jurídicos establecidos.

De esta manera como institución de educación superior, quiere dar cumplimiento a lo establecido en el marco de: la Ley 51 de 1981 en su artículo: 2; la Ley 489 de 1998 en el numeral 3 del artículo 59; como también el Decreto 5012 de 2009, en sus numerales 6.1 y 6.6 del artículo 6; incluyendo en un orden superior el artículo 13 de las Constitución Política Nacional de Colombia de 1991¹.

Específicamente, el protocolo corresponde a la estrategia **"Tolerancia Cero Ante Las Violencias De Género"**, la cual comprende la política institucional de la universidad con la que se pretende dar cumplimiento a la Resolución 014466 del 25 de julio del año 2022, por la cual se definen los lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones educativas de nivel Superior, estableciendo los protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

¹ *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de 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 pública o filosofía. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados y marginados. El Estado protegerá especialmente 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".*

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Santander UDES, en el año 2019 mediante la resolución 017 aprobó el *protocolo de bienestar institucional para casos de violencia sexual o de género de la Universidad de Santander UDES* enmarcando las acciones que hasta la fecha se han realizado de cara a la prevención y atención de las violencias de género en la Universidad.

Acciones como la implementación de la Línea Amiga, la cual nace respondiendo a las recomendaciones que en su momento ASCUN realizó a las Instituciones de Educación Superior y que el programa de Maestría Psicología Jurídica y Forense puso en práctica, al igual que la realización del primer Foro de prevención de violencia contra la mujer en el mismo año. Así mismo la construcción de rutas de atención integral a la comunidad educativa dentro de las cuales se encuentra la *Ruta de Atención a Casos de Violencia entre Miembros de la Universidad*, demuestra el compromiso y el trabajo adelantado por la UDES cara a la construcción de una convivencia libre de violencias.

En el año 2022 respondiendo a la resolución 014466 del 26 de Julio 2022, la Universidad se compromete a establecer una estrategia de trabajo para la consolidación de los Protocolos existentes los cuales deben responder a los Lineamientos dados por el Ministerio de Educación Nacional siendo la adopción de los mismos la forma de la Institución emprender la estrategia **"Tolerancia Cero Ante Las Violencias De Género"**, la cual comprenderá las acciones necesarias para preservar la vida de las personas que integran la comunidad educativa.

La estrategia de trabajo en la consolidación de los protocolos permanecerá en el mediano y largo plazo, toda vez que requieren de revisión, evaluación y mejoramiento continuo a fin de crear espacios seguros de convivencia, elevar la conciencia de la comunidad en torno a las violencias de género, así como el conocimiento las mismas lo que ha de permitir un manejo óptimo e integral, libre de prejuicios, y sin revictimizar a las personas impactadas por cualquier tipo de violencia o discriminación a razón de su género. Por consiguiente, en las páginas del presente documento se desarrollará el protocolo en 4 secciones: la primera donde se revisarán las bases conceptuales, Jurídicas y el alcance del documento lo cual será fundamentación importante para los protocolos, las tres siguientes se desarrollarán las rutas de prevención, detección y atención respectivamente.

MÓDULO I – GENERALIDADES

I. Alcance

El presente protocolo aplica a las personas que tenga un rol de miembro de la comunidad universitaria de la Universidad de Santander UDES en cualquiera de las ciudades donde hace presencia: Valledupar, Bucaramanga y Cúcuta.

La población que compone la comunidad educativa se entiende por estudiantes, profesores, funcionarios, personal administrativo, contratistas, egresados y cualquier persona que tenga otro tipo de vínculo; sin importar su origen racial, religión o condición de discapacidad todos y todas serán atendidos bajo los principios que rigen la Misión de la Universidad.

Las acciones sancionatorias que este protocolo contengan se aplican a las personas antes descritas que cometan violencia y discriminación a razón del género y el sexo poniendo en riesgo a algún miembro de la comunidad universitaria. Así mismo, las acciones de protección y atención que se desarrollan en el presente protocolo aplica a las personas de la comunidad universitaria antes descritas y que sean víctimas de cualquier acto de discriminación y violencia basada en género (VBG) cuando hayan ocurrido dentro de las instalaciones de alguno de los campus de la universidad o fuera de ellos, se dará curso a la ruta también, cuando estas violencias se den en ambientes virtuales, si estas acciones involucran el nombre de la Universidad.

Si bien el presente protocolo no reemplaza los reglamentos institucionales ni procedimientos existentes en la Universidad, sí, invita a que sean revisados e integrados desde el enfoque de género en lo que tenga que ver con lo laboral, académico y/o contractual.

Objetivo General

El protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género busca garantizar el acceso de manera integral y segura a la ruta de prevención y atención de la violencia a razón de género de quienes integran la comunidad universitaria perteneciente a la Universidad de Santander UDES.

Objetivos Específicos

1. Erradicar la violencia basada en género en el ámbito educativo universitario.
2. Apropiación de conceptos de género en la comunidad educativa a favor de la implementación de las rutas de prevención y atención de la Violencia Basada en Género.

3. Promover una cultura de prevención y cero tolerancias contra cualquier tipo de Violencia Basada en Género en la comunidad universitaria.
4. Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones realizadas en el marco del presente protocolo.

II. Revisión Conceptual: Definiciones

Esta sección del protocolo busca brindar información básica que permita tener una unidad de comprensión en relación con aspectos temáticos que son estratégicos para abordar de manera integral la prevención y manejo de situaciones de Violencias basadas en el Género en las instituciones de educación superior.

SEXO, GÉNERO Y SEXUALIDAD²:

El **SEXO** es un aspecto exclusivamente biológico que define las diferencias de los cuerpos de las personas según características fácilmente reconocibles relacionadas con los órganos genitales, con el aparato reproductor, con el funcionamiento de las hormonas y algunas otras como la distribución de la grasa, el tamaño de las glándulas mamarias, el bello facial, etc. Dependiendo de las características particulares al nacer, se identifica a las personas como hombres o mujeres. Algunas personas nacen con órganos genitales de ambos sexos, lo cual es conocido como intersexualidad.

El **GÉNERO** es un concepto construido por las sociedades, influenciado por la cultura y por lo tanto es aprendido durante los procesos de crianza y socialización de niños, niñas y adolescentes. Mediante este, se transmiten los comportamientos diferenciales que se espera de hombres y de mujeres con base en las características sexuales de nacimiento.

De esta manera, es a través de la socialización que se fijan los roles femeninos (para las mujeres) y masculino (para los hombres), los cuales, a su vez, determinan la distribución de poderes y recursos, generando inequidades e injusticias, toda vez que se basa en valores y creencias que históricamente le han dado mayor valor a lo masculino para quienes se traduce en privilegios, al tiempo que se desvaloriza lo femenino convirtiéndose esto en desventajas para la vida de las mujeres.

El género como categoría analítica, tiene implicaciones políticas y socioculturales, que cuestionan la masculinidad y femineidad como condiciones naturales, y comprende que las características, roles y valores que se atribuyen a mujeres y hombres en una determinada sociedad, son construcciones sociales legitimadas a través de prácticas, normas, etc.

² Los conceptos sobre género, sexo, sexualidad, identidad de género y orientación sexual incluidos en el protocolo, fueron construidos con base en la siguiente bibliografía: **1)** La sexualidad también es cosa de niños y niñas. Manual para agentes educativos socializadores – AES. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Bogotá, Colombia. 2009 **2)** Programa de educación para la sexualidad y la construcción de ciudadanía. Guía 1. Ministerio de Educación Nacional. Colombia, 2008 **3)** Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género”. Unidad para la atención y reparación integral a las Víctimas -UARIV-, OIM-USAID. Bogotá D.C. Colombia. 2014 **4)** Guías Pedagógicas para la Convivencia Escolar. Guía Pedagógica 49-5 “Convivencia y Derechos Sexuales y Reproductivos”. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Colombia **5)** Diagnóstico de la situación de niñas, niños, adolescentes con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas”. Serie de documentos sobre diversidad sexual en Bogotá. Secretaría de Planeación, Alcaldía Mayor de Bogotá. Colombia

Al ser una construcción social, el género condiciona la manera como nos relacionamos hombres y mujeres, también determina la valoración y distribución del poder, las responsabilidades, el acceso a oportunidades, entre otras. En el contexto educativo, esto puede expresarse de múltiples maneras: la discriminación en el aula se puede traducir en menos oportunidades para la participación de las mujeres, una asignación desigual de roles a estudiantes hombres y mujeres, acceso inequitativo a espacios de recreación y esparcimiento, etc.

La **SEXUALIDAD** incluye el sexo y el género, pero es mucho más que biología y reproducción: es emoción, sentimientos, afectividad, relaciones. La sexualidad es una condición humana vital, desde que se nace hasta que se muere, la cual no es instintiva, sino que es aprendida y por tanto educable.

Está en relación con todas las dimensiones del desarrollo de las personas pues compromete sus aspectos físicos, emocionales, cognitivos y comunicativos. Se expresa a través del bienestar, el placer, el erotismo, posibilita múltiples formas de ser y de relacionarse consigo mismo y con otras personas, además de cumplir una función reproductiva. Es la forma como me relaciono con mi cuerpo y a partir de él con el mundo exterior, contemplando la singularidad del ser humano, así como la pluralidad de este.

Cuando se habla de las relaciones con otras personas en el campo de la sexualidad se resalta su carácter relacional "como algo que es, a la vez, personalizador y humanizante, pues reconoce la importancia que tiene para el ser humano establecer relaciones con otros, en diferentes grados de intimidad psicológica y física"³

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

La **ORIENTACIÓN SEXUAL** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción profunda a nivel emocional, afectivo y sexual por individuos de diferente sexo conocida como **Heterosexualidad**, del mismo sexo en el caso de la **homosexualidad** o de más de un sexo como la **bisexualidad**, y de tener relaciones íntimas con ellos. Algunas personas no experimentan atracción y se consideran "asexuales".

La **IDENTIDAD DE GÉNERO** es parte constitutiva de la identidad de las personas y se relaciona con el sentimiento íntimo y profundo que tiene cada una de ser, sentirse y expresarse de forma femenina o masculina, independientemente de su sexo biológico (hombre o mujer). Responde a la pregunta: "quien soy y cómo me siento con mi género?". La identidad no es una condición estática, por el contrario, puede transformarse a través del tiempo, en función de las experiencias vitales de cada persona.

Las expresiones de la identidad de género diferentes a las esperadas socialmente -masculina para los hombres, femenina para las mujeres- se conocen como transgenerismo. En estos casos, las personas asumen roles, comportamientos y estéticas tradicionalmente asignadas al

³ Programa de educación para la sexualidad y la construcción de ciudadanía. Guía 1. Ministerio de Educación Nacional. Colombia, 2008. Pág. 15.

sexo “opuesto” de una manera transitoria o permanente, a veces realizando adecuaciones corporales mediante cirugías y/o tratamientos hormonales⁴.

En cualquiera de estas expresiones de transgenerismo, las personas pueden tener una orientación sexual heterosexual, homosexual o bisexual.

Todo lo anterior da sentido al hecho de que las vivencias de la sexualidad y las expresiones del género sean tan amplias y variadas como personas hay en el mundo, siendo todas ellas parte de las posibilidades del desarrollo personal y social. No obstante, estas expresiones aún suelen constituirse en situaciones de exclusión y marginamiento y por tanto en vulneración de derechos.

DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

LA DISCRIMINACIÓN: “...Constituye un acto discriminatorio, el trato desigual e injustificado que resultado de toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en atributos de la persona que tengan por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y las libertades.⁵” Siendo la discriminación la consolidación de una acción precedida de los estereotipos los cuales constituyen creencias que han sido reforzadas por la sociedad generando un prejuicio que finalmente lleva al acto discriminatorio que viola los derechos humanos y pueden a su vez preceder graves violencias de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO “es un término general que designa todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre hombres y mujeres. Comprende los actos que tienen como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico; así como las amenazas de tales actos, la coacción y otras privaciones de libertad. Tales actos pueden cometerse en público o en privado⁶”.

Las violencias de género son todas aquellas situaciones perpetradas contra la voluntad de una persona haciendo uso de las relaciones abusivas de poder, tomando como base las diferencias de género, al sobrevalorar lo masculino y restarle valor a lo femenino, causando a la víctima sufrimiento, daño físico, sexual o psicológico e incluso la muerte, como el feminicidio.

Estas violencias de género ocurren en todos los contextos donde se dan las interacciones cotidianas como el hogar, la comunidad, en los campus universitarios, entre otras, afectando de manera desproporcionada a mujeres, adolescentes, niñas, a personas de los pueblos étnicos, a las comunidades LGBTI y en general a quienes son consideradas personas de “menor valor” por su condición de género, por su edad, por vivir con alguna discapacidad o -en general- por pertenecer a grupos socialmente excluidos.

⁴ Tomado y adaptado de: Enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género”. Unidad para la atención y reparación integral a las Víctimas -UARIV-, OIM-USAID. Bogotá D.C, Colombia. 2014, pág. 4

⁵ Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas

⁶ Comité Permanente entre Organismos. 2015. Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: Reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación.

La **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER** se conceptualiza a partir de la ley 1257 de 2008 que en su Artículo 2 reza que violencia contra las mujeres 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...”*

La conceptualización de las formas existentes de violencia y la identificación de sus posibles escenarios de ocurrencia permitirá establecer los criterios para la identificación de lo que significan las actuaciones, comportamientos, actitudes, lenguajes y patrones de repetición, para la adopción de medidas de atención remisión y seguimiento.

- **VIOLENCIA SIMBÓLICA:** Mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, neutralizando la subordinación de las mujeres.
- **VIOLENCIA FÍSICA:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. Daños corporales causados por la fuerza, como golpes, quemaduras, ataques con armas y/o objetos, ahorcamientos, etc.
- **VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Malos tratos que causan un dolor o trastorno mental o emocional. Son ejemplos de este tipo de maltrato las amenazas de violencia física o sexual, la intimidación, la humillación, el aislamiento forzado, la exclusión social, el acoso criminal, el hostigamiento verbal, los comentarios, gestos o escritos de naturaleza sexual o amenazante, la destrucción de objetos apreciados, etc. Esta categoría de la Violencia de Género abarca el «acoso sexual»
- **VIOLENCIA SEXUAL:** Comprende como mínimo, la violación y el intento de violación, el abuso sexual y la explotación sexual. La violencia sexual se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar el acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar con la sexualidad de una persona mediante coacción, amenazas de daño o uso de la fuerza física por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. La violencia sexual adopta muchas formas, tales como la violación, la esclavitud sexual y la trata de personas, el embarazo forzado, el acoso sexual, el abuso y explotación sexual, y el aborto forzado.
- **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 del mismo. Fuente: Ley 1010 del 2006
- **MOBBING:** La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. Fuente: OIT

OTRAS VIOLENCIAS DE GÉNERO QUE AFECTAN LA CONVIVENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Los y las jóvenes se enfrentan a nuevas formas de violencia asociadas al fácil y frecuente acceso a las redes sociales vía internet. Por su frecuencia y alto impacto, es importante conocer estas formas de violencia sexual:

- Acoso por HOMOFOBIA/TRANSFOBIA: adolescentes y jóvenes homosexuales o transgénero, son víctimas constantes de acoso escolar, desertan a edades tempranas del sistema educativo y evitan el ingreso a las instituciones de educación superior, su desarrollo se ve limitado notablemente y sus proyectos de vida son truncados, al no poder desenvolverse en un ambiente educativo -y muchas veces familiar- que les garantice el afecto, la protección y las condiciones necesarias para el libre desarrollo de su personalidad.
- GROOMING: es un delito consistente en que personas mayores, utilizando perfiles falsos en las redes sociales, entabla una relación engañosa con un niño, niña o adolescente, con el fin de acercarse, ganar su confianza e involucrarlo en actividades sexuales por medio del uso de cámaras web o intercambio de imágenes y textos eróticos o sugestivos, y luego chantajearlos para tener encuentros personales y cometer el abuso sexual físico o involucrarlos en redes de explotación sexual comercial (ICBF, 2018).
- SEXTING: Consiste en el envío de información con contenidos eróticos como fotografías o textos de naturaleza sexual provocativa, sugestiva o explícita, realizada a través los celulares u otros dispositivos digitales. Esta es una práctica que puede ser consensuada, pero cuando compromete a niñas, niños o adolescentes, puede constituirse en un delito (ICBF, 2018).
- SEXTORSIÓN. Es una forma de explotación sexual, en la cual la persona que envía material con contenido sexual es chantajeada o extorsionada con su propio material para obligarla a entregar dinero o realizar otra actividad en contra de su voluntad, todo en beneficio de quien ejerce el chantaje. "El chantaje consiste en la amenaza de publicar el material en internet o ser enviado a los y las familiares y conocidos(as) de la persona implicada"

El análisis de las circunstancias de las violencias debe darse desde diferentes aristas, teniendo en cuenta las formas y los escenarios, así mismo los enfoques proporcionan un marco, ético, teórico y estratégico para identificar el impacto y las afectaciones de los episodios de violencia, los conceptos permitirán establecer y tipificar la violencia de género o cualquier tipo de discriminación; los conceptos descritos en el presente capítulo pueden resultar insuficientes al momento de detectar y tipificar una violencia por discriminación por lo que deberá ser revisado periódicamente y complementado con el desarrollo de nuevas teorías y líneas de investigación sobre el tema.

III. Marco Legal

Las bases legales tenidas en cuenta para este protocolo, son: desde el orden internacional en primera instancia, la **Declaración Universal de los DDHH**, la cual desde su preámbulo determina que: *“la libertad, la justicia y la Paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”*. Continuando en su **Artículo 1**: *“Todos los seres humanos nacen libres en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”* y de manera más específica en el **Artículo 2**: *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo,*

idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

De manera más específica, y también desde el orden internacional, para el 16 de diciembre del año 1966, la asamblea general de las Naciones Unidas, logra el **pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, desde el cual se crea un instrumento universal que recoge los derechos y las obligaciones de los Estados a favor de estos temas y desde donde se prioriza la garantía al acceso al derecho por parte de las mujeres.

Seguidamente en el año 1979 **la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer**, la **CEDAW** por sus siglas en inglés, desde la cual la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la convención que establece la obligatoriedad de abolir las prácticas discriminatorias y así garantizar el ejercicio plena de los derechos de las mujeres.

Con lo cual se crea desde este órgano, un comité de expertos que de manera independiente se encargan de hacerle seguimiento a la implementación de la convención a favor de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los países que han ratificado la convención, donde está Colombia, el cual se suma a las oposición a los efectos de la discriminación, incluyendo la violencia, la pobreza y la falta de protección legal, incluyendo los diversos tipos de violencia económica a las que se enfrentan las mujeres.⁷

Ya con la **Convención Americana de los DDHH**, se logra que los Estados se comprometan a respetar los derechos y libertades contempladas en dicha convención, “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, diferencias en opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Ya para disponer de un Estado que acoge estas bases jurídicas de orden internacional, a nivel nacional se dispone un marco legal específico descrito a continuación.

I.I Revisión bases jurídicas: Normatividad

MARCO LEGAL NACIONAL ^[3]	
Ley 985 de 2005	“Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma”
Ley 1146 de 2007	“Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de las niñas, niños y adolescentes abusados sexualmente”.

⁷ Fuente: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

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 1719 de 2014	“tiene como objeto garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la asociada al conflicto armado interno y. atender de manera prioritaria las necesidades de las mujeres, niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas de este flagelo.”
Ley 1336 de 2009	“Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niñas, niños y adolescentes”.
Ley 1098 de 2006.	“Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.
Sentencia T 478 de 2015 Sergio Urrego	Acto Público de desagravio – Primera Condena por Discriminación Agravada con base en la orientación Sexual Manuales de Convivencia.

Indicadores

Según la revisión realizada de “Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional” se toman los indicadores allí propuestos para la implementación en algunas de las áreas que componen la estructura estratégica de la Universidad UDES como Registro, Talento Humano, Bienestar Universitario y Control Interno.

Indicadores de Contexto sobre Género en las IES					
Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
Equidad de género en la matrícula	Estudiante	Registros de matrícula	Porcentaje de matrícula por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de estudiantes mujeres matriculadas dividido entre número total de matriculados multiplicado por cien	6 meses

Equidad de género en funcionariado/ trabajadores	Funcionarios Docentes Administrativos	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres vinculadas como trabajadoras por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Números de mujeres trabajadoras sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien	Anual
			Porcentaje de mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias sobre el total de funcionarios vinculados multiplicado por cien.	Anual
			Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes sobre el total de docentes vinculados multiplicados por cien.	

Indicadores de Resultados Violencias de género en las IES					
Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Reporte de acoso	Estudiante	Registro de reporte en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por acoso sexual en el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato	Número de mujeres que reportaron afectación por acoso sexual dividido por el número de mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses

			social. Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por ciberacoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	6 meses
Denuncia de Acoso	Estudiante	Registros de denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	6 meses
	Estudiante		Porcentaje de mujeres estudiantes/funcionarias y docentes que denuncian afectación por ciberacoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual, dividido por el número de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
Reporte de violencia sexual	Estudiante	Registros de reporte en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres	6 meses

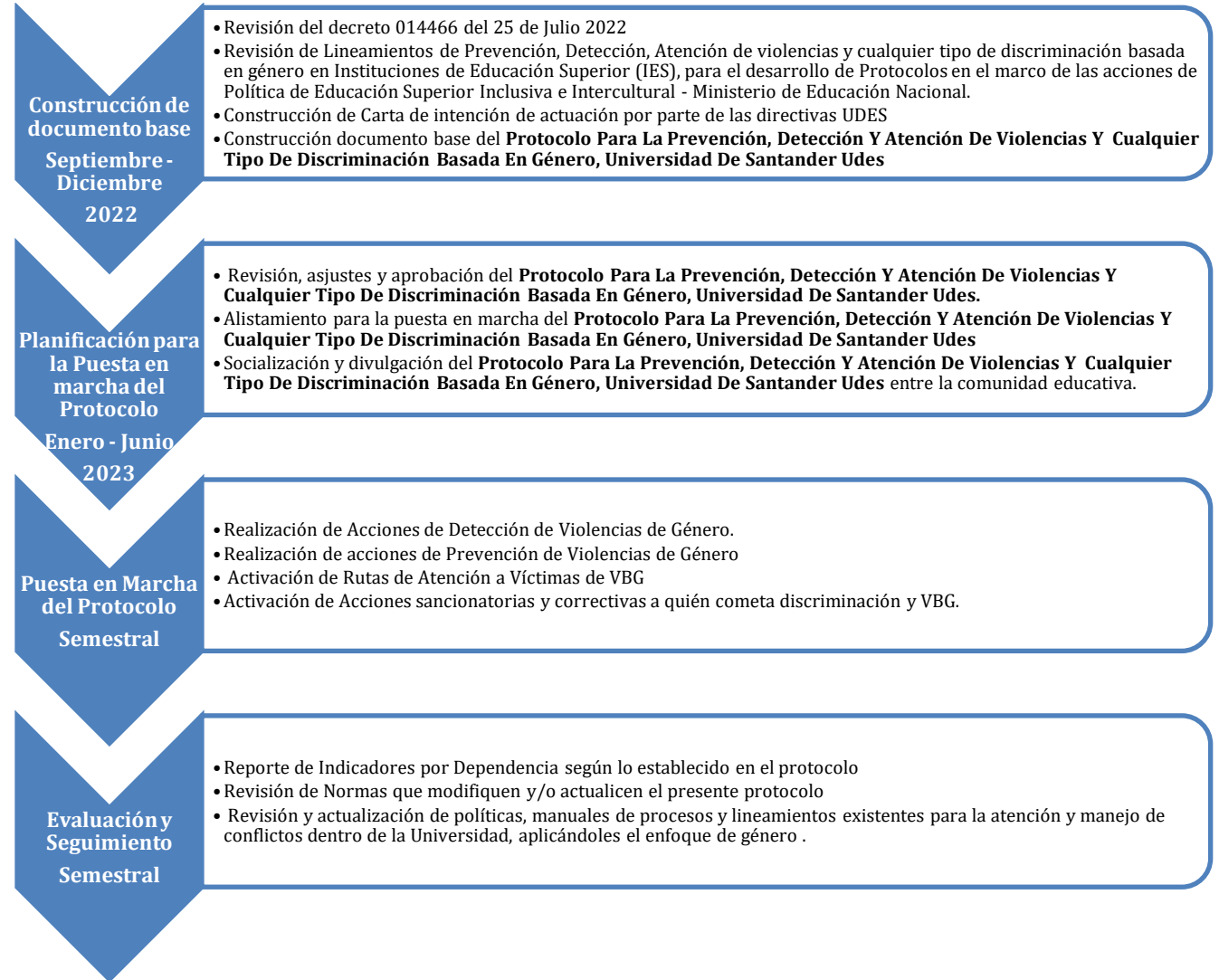
			área, procedencia étnica y estrato social.	matriculadas por cien	
Denuncia de violencia sexual	Estudiante	Registro de denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
			Porcentaje de personal universitario de Bienestar Universitario y Oficinas especializadas con formación en VBG, género, normatividad y ruta de atención.	Número de personal universitario con formación en género, normatividad y ruta de atención dividido por el número de personal universitario de bienestar universitario y oficinas especializadas multiplicado por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de prevención	Estudiante	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	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
	Estudiante		Porcentaje de estudiantes que participaron	Número de mujeres estudiantes que participa-	6 meses

			en capacitaciones de prevención de VBG en el último período académico por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	ron en capacitaciones de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	
Cobertura de acciones de detección	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que participaron en conversatorios sobre VBG en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que asistieron a conversatorios sobre el número de estudiantes mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de atención	Estudiante	Informes de gestión de 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.	6 meses
	Estudiante		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.	6 meses

Equidad de género en la función docente	Docente	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres docentes en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes sobre el total de docentes vinculados en el último período académico por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docente	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	6 meses
			Porcentaje de mujeres docentes que denunció afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres funcionarias /trabajadoras	Funcionariado	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres funcionarias/trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias-trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre	6 meses

				el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras por cien	
			Porcentaje de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de las mujeres con esa vinculación por cien.	6 meses

Plan de Trabajo



RUTAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER Y DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO.

Durante el desarrollo del presente protocolo y de acuerdo a los lineamientos dados por el Ministerio de Educación es claro que la Universidad UDES tiene la disposición para la puesta en marcha de manera progresiva del protocolo para la prevención, detección y atención de la violencia de género. Así mismo la UDES se compromete a contar con el personal idóneo y capacitado para la implementación del presente protocolo, así como garantizar la infraestructura necesaria para dar la atención confidencial e integral a las víctimas de violencia de género y discriminación que hagan parte de la comunidad educativa.

La universidad reconoce sus limitaciones y competencias dentro de la atención de las violencias por lo que está presta a la realización de las articulaciones externas necesarias para que las rutas garanticen la remisión a las autoridades e instancias competentes, en casos como la identificación de responsabilidad penal y atención de salud especializada e integral teniendo en cuenta que los procesos y procedimientos internos estarán en línea con las disposiciones legales, de protección y de salud.

MODULO II: PREVENCIÓN

Para el diseño y desarrollo de la Ruta de Prevención de las violencias contra la mujer y cualquier discriminación a razón de género se deben tener en cuenta cinco condiciones que posibilitan la sensibilización y puesta en marcha de acciones que fomenten la cultura Cero Tolerancia a la VBG⁸: Desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico, Desarrollo de eventos institucionales para prevenir la VBG, Las estrategias de prevención deben tener en cuenta los niveles relacionales del género en un modelo ecológico, y los subniveles de intervención de la prevención (primaria, secundaria y terciaria).

El diseño del programa de prevención de VBG de la UDES responderá a las realidades de las mujeres y de las personas LGBTIQ+ que conforman la comunidad educativa, para esto se tendrá en cuenta desde una perspectiva territorial las investigaciones adelantadas por las y los estudiantes de cada una de las sedes de la Universidad de forma tal que las acciones que se planeen contribuyan a la transformación individual y cultural frente a pensamientos, juicios, lenguajes y comportamientos estereotipados que existen y reproducen las violencias de género; así mismo en la etapa de alistamiento y preparación se deben adelantar acciones que permitan

⁸ Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural – Ministerio de Educación Nacional. 2022.

conocer el estado actual de las violencias de género en los campus universitarios, identificando patrones de repetición de acciones violentas y espacios frecuentes de ocurrencia y caracterizaciones de las víctimas y agresores.

A continuación, se describen generalidades de las medidas que se tomarán como ruta para disminuir la desigualdad y generar cambios de actitudes y creencias en relación con el género y el uso de la violencia, a través de la visibilización del problema y la identificación del mismo en la vida de las personas, así como la posibilidad de recibir atención y/o establecer una denuncia. Para la puesta en marcha de la ruta se tendrá en cuenta unos tiempos de alistamiento donde se deben revisar las acciones positivas que existen, ya sean en investigación, gestión del talento humano y en las acciones que ya se estén realizando en temas de sensibilización toda vez que si bien no se encuentran enmarcadas en esta nueva política son los pasos que se han dado para mantener la convivencia Universitaria desde una posición de cuidado a la comunidad educativa.

RUTA DE PREVENCIÓN			
Líneas De Acción	Prevención Primaria	Prevención Secundaria	Prevención Terciaria
Gestión del conocimiento	Promover procesos de investigación sobre presencia de VBG en la Institución y caracterización de la misma.	Promover los procesos de investigación y aportes académicos para el análisis de casos y que soporten la toma de decisiones de la Universidad, la actualización y contextualización permanente del presente protocolo.	
	Fomento de la igualdad a través del diseño curricular de los programas de pregrado y posgrado que promuevan la discusión teórica, el diseño de metodologías con enfoque de género para que se facilite la detección permanente de violencias mientras se forman profesionales cualificados en el tema.	Incluir en los procesos de selección, admisión y matrícula mecanismos que permitan a las mujeres víctimas permanecer en sus programas académicos, con acciones como descuentos, posibilidades alternativas de pago, entre otras. Así como promover el acceso de mujeres a programas que en mayor proporción acceden los hombres como programas de ciencia e ingenierías, en acciones	Implementar estrategias de apoyo y protección a las víctimas para evitar la deserción escolar como cambios de horarios, recibir clases virtuales, entre otras alternativas que eviten el encuentro entre el agresor y la víctima.

		concretas como descuentos o becas.	
Gestión del Talento Humano y Oficina Jurídica	Revisión de procesos internos a la luz de las relaciones de poder y con perspectiva de género. Algunas de las acciones que se pueden desarrollar son diálogos abiertos, debates, actualización de términos contractuales apartado causales de terminación por ejemplo.	Promoción de espacios participativos para la adaptación de estatutos orgánicos estudiantiles y docentes con enfoque de género, de Derechos y enfoque centrado en la víctima.	Actualización del reglamento de control interno y disciplinario, manuales de funciones y regímenes contractuales con el fin de facilitar los procesos de sanción ante la ocurrencia de VBG.
	Incorporación de la Política Institucional Cero Tolerancia de la VBG a la gestión del talento Humano. Una acción puede ser la firma de compromiso de respeto por la mujer y tolerancia cero a la VBG.	Acciones orientadas a aumentar las capacidades en el personal docente, directivo, administrativo, de seguridad y de Bienestar Universitario para la creación de espacios seguros y la detección de la VBG.	Apropiación de rutas de notificación desde registro, talento humano, bienestar y directivos según los indicadores de reporte.
Sensibilización, promoción y divulgación de los Derechos Humanos de la Mujer, Derechos Sexuales y Reproductivos y la existencia de las Rutas de prevención, detección y atención de VBG.	Diseño y desarrollo de estrategias comunicativas y la realización de eventos institucionales de sensibilización y prevención de las violencias de género que permitan informar de manera oportuna y veraz, que promueva la denuncia y atención integral.	Promoción de espacios de diálogo y encuentro desde los diferentes programas académicos según experticia, servicios, existencia de observatorios y semilleros de investigación cara al análisis y abordaje integral de las violencias contra la mujer y la discriminación a razón de género.	Prestar servicios de asesoría y orientación gratuitos y especializados acerca de los Derechos de la mujer y la violencia de género desde el ámbito jurídico, médico y psicológico.

MÓDULO III: DETECCIÓN

Las acciones de Detección están muy relacionadas con el impacto y la pertinencia de las acciones de prevención en tanto que logren crear espacios seguros y de confianza para que las personas que son víctimas de violencia o discriminación a razón de su sexo o género puedan contarle, así como las personas que tengan conocimiento de la presencia de cualquier tipo de violencia lo pueda manifestar. De la misma manera, es la puerta que abre la ruta de Atención la cual pondrá todas las herramientas necesarias según el derecho de la víctima de realizar o no la denuncia pero que debe estar cuidada, protegida y apoyada por la institución educativa desde el marco de sus funciones.

Cualquier persona perteneciente a la comunidad educativa que tenga conocimiento de la comisión de una violencia de género incluyendo la sexual puede acceder a la ruta de detección de la Universidad, se puede detectar en cualquier ámbito universitario desde un aula de clase, espacios de esparcimiento y recreación, redes sociales, así como en oficinas de bienestar u oficinas de orientación psico-jurídica.

La universidad se apoyará en la revisión conceptual y en las acciones de sensibilización a la comunidad educativa para visibilizar lo que por la cultura misógina se ha invisibilizado, así mismo toma gran relevancia para el apoyo a la detección el centro de escucha y orientación a la comunidad educativa que bajo el enfoque de Derechos, debe ser atendida bajo la reserva de su identidad, de manera integral y con servicios especializados de calidad, garantizando el cumplimiento de los derechos⁹ de las personas afectadas por violencias de género, esto contribuye a la debida diligencia y a la materialización de la política cero tolerancia a la Violencia y discriminación a razón del género.

MODULO IV ATENCIÓN

Para la correcta activación de la Ruta se crearán dos instancias que velarán por el cumplimiento del presente protocolo de atención integral a víctimas de violencias por discriminación y de género. Una instancia sería el “Grupo de Orientación y Acompañamiento Estudiantil” perteneciente a Bienestar Universitario con facultades propias para el cumplimiento de las acciones orientadas a la prevención, detección y atención de violencias basadas en género. Y una segunda instancia conocido como el “Comité Evaluador de Casos de VBG” el cual estará conformado por instancias con capacidad de decisión para poder impartir indicaciones de como actuará la UDES ante un hecho de violencia de género.

1. Grupo de Orientación y Acompañamiento

⁹ Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural – Ministerio de Educación Nacional. 2022.

Grupo de Orientación y Acompañamiento



1.1 Conformación:

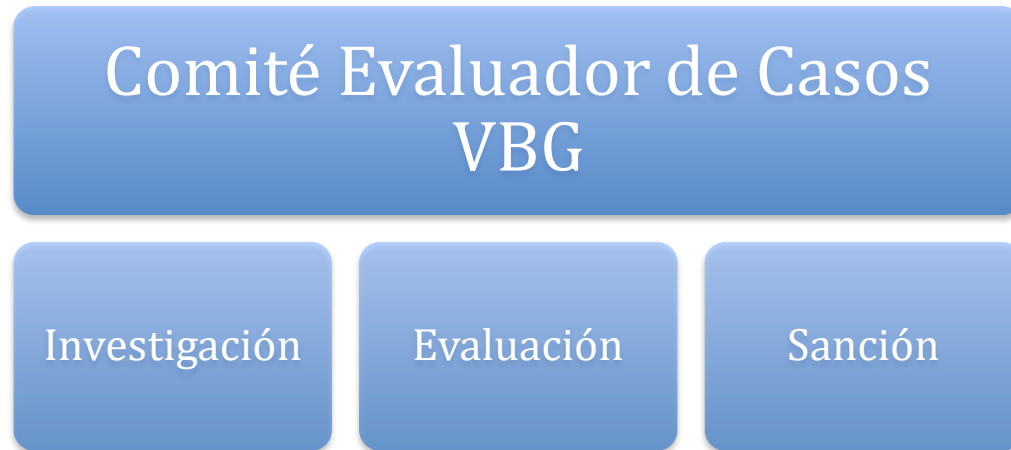
Desde Bienestar Universitario se debe delegar a tres personas mínimo, para formar el grupo de orientación y acompañamiento de cada sede universitaria, las tres personas deberán tener la formación profesional, una de Psicología, una del sector salud puede ser Enfermería, y una persona profesional en derecho y trabajo social, con formación y experiencia en trabajo de prevención de violencias de género, promoción de salud sexual y reproductiva y manejo de víctimas de violencias de género. Se debe contar con una coordinación de este grupo de trabajo para la delegación en espacios decisorios y que vele por el cumplimiento del presente protocolo y su cronograma de trabajo. Su funcionamiento garantizará que las víctimas reciban una atención integral, confidencial y se evite la revictimización.

1.2 Facultades y alcance:

- **Acciones de prevención:** orientación en salud sexual y reproductiva, orientación en Derechos Humanos y Derechos de la Mujer, campañas, etc. (ver ruta de prevención)
- **Activación de Rutas de Atención:** Remisión y articulación con autoridades competentes del sector salud, judicial y de protección.
Articulación con el comité evaluador y representación de la víctima ante el mismo.
- **Orientación Integral:** Desde cada una de las disciplinas que conforman el grupo se hará un acompañamiento de manera integral y según lo requiera la persona que acceda a los servicios ofertados, de esta manera se tendrá acompañamiento psicológico, acompañamiento del profesional de salud y en el caso de sedes donde se cuente con la habilitación de servicios de salud deberá ser remitida y atendida según la norma técnica para la Atención A La Mujer Maltratada; y asesoría jurídica, de manera gratuita, permanente y con enfoque de género.
Nota: dado el enfoque centrado en la víctima, si el presunto agresor pertenece a la comunidad educativa y requiere estos servicios podrá obtenerlos de forma externa a la universidad, toda vez que se puede generar conflicto de interés en la atención.
- **Acompañamiento académico:** Implementar estrategias de apoyo y protección a las víctimas para evitar la deserción escolar como cambios de horarios, recibir clases virtuales, entre otras alternativas que eviten el encuentro entre el agresor y la víctima.

- **Seguimiento y Reporte:** El Grupo de Orientación y Acompañamiento hará seguimiento a las acciones que deben realizar las instancias que conforman la ruta de atención externa y al cumplimiento de las indicaciones que haya impartido el comité evaluador de casos. Así mismo deberá reportar según los indicadores propuestos las cifras que den a lugar.

2. Comité Evaluador de Casos VBG



2.1 Conformación:

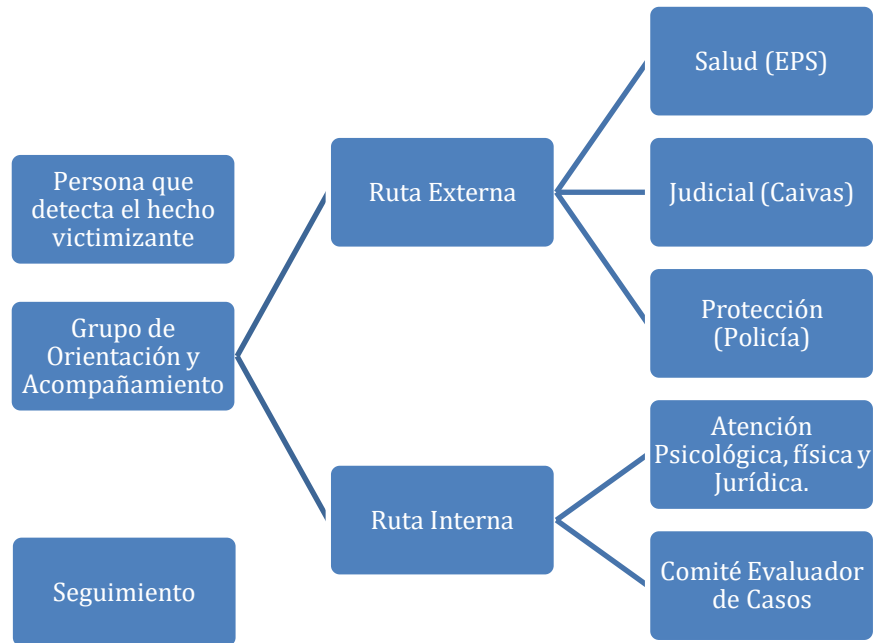
El Comité Evaluador de Casos de VBG, deberá estar conformado por personas con rol decisorio en la sede universitaria donde se presente el caso y de diferentes áreas tanto académicas como administrativas.

Se propone que esté conformado por la coordinación de Bienestar Institucional, la Coordinación O Representante Del Grupo De Orientación, Talento Humano, Consultorio Jurídico, Vicerectoría Académica,

2.2 Alcance:

- **Investigación:** El comité tiene el deber de revisar la documentación adelantada por el grupo de orientación, realizar preguntas y levantar información que complemente el caso.
- **Evaluación:** El comité debe evaluar la situación y definir las actuaciones dando indicaciones a las diferentes áreas responsables, según la normatividad interna y el marco normativo nacional. Las medidas que se tomen deben cuidar de no ser revictimizantes, traslados de sedes, de horarios, suspensión del victimario, entre otras que serán evaluadas según cada caso particular, entendiendo que todos los casos son diferentes.
- **Sanción:** Si el presunto abusador pertenece a la comunidad educativa el comité podrá definir algún tipo de sanción según la competencia de la IES, la cual puede ser provisional hasta que la justicia determine la responsabilidad o no en el caso si este es expuesto al sector justicia en la ruta de atención externa.

3. Activación De Ruta De Atención



3.1 Quien y como activa la ruta

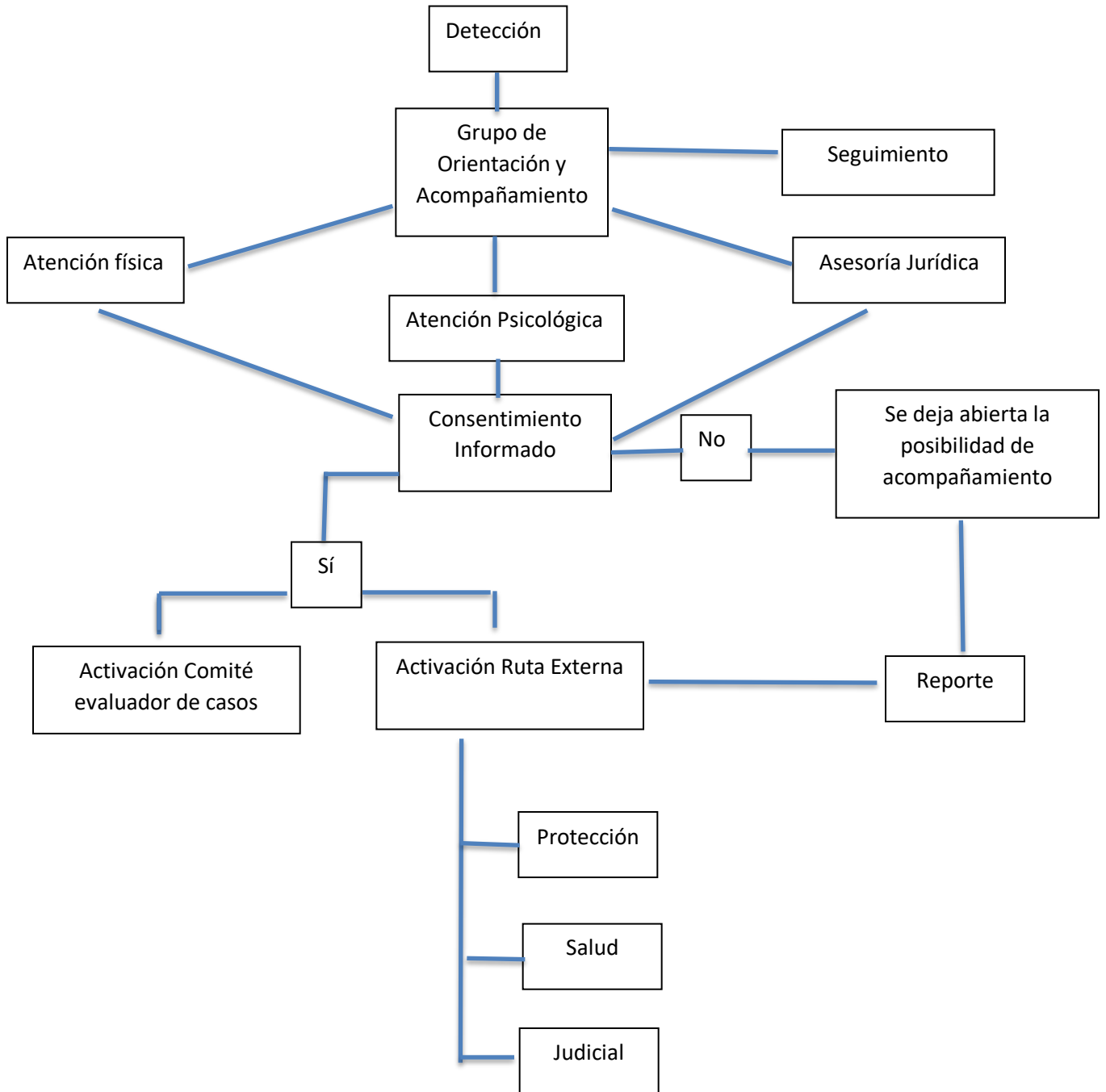
Cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho de violencia puede poner en conocimiento al Grupo de Orientación y Acompañamiento de forma persona, telefónica o vía correo electrónico proporcionando datos relevantes para la actuación como lo son los datos de identificación y contacto de la persona víctima de los hechos de violencia, datos de identificación mínimamente nombre del presunto victimario y descripción breve del hecho con tiempo y lugar.

Una vez se haya puesto en conocimiento al grupo de orientación se deberá establecer el grado de urgencia de la atención para poder definir el plan de trabajo, es importante esto toda vez que se debe hacer atención según los tiempo de ocurrencia del hecho, si la persona está teniendo alguna crisis emocional dar primeros auxilios psicológicos, si se está dentro de las primeras 72 horas se deben activar los protocolos necesarios; y de esta manera el Grupo de Orientación actuará con la mayor celeridad posible y evitando la revictimización.

3.2 Atención inicial:

El/La profesional de psicología recibe y atiende de manera especializada preservando sus derechos, creando un espacio seguro. Durante este momento se registrarán los hechos y los datos que la sobreviviente narre y que serán sustento para las acciones posteriores, así mismo se tomará el consentimiento informado para el manejo de datos personales y la narración de los hechos de violencia basada en género, explicando el deber de la Universidad de notificar a las instancias correspondientes y el manejo que se le dará a la información según el caso lo amerite. Como producto de esta atención quedará el consentimiento informado y el plan de trabajo concertado con la persona víctima de la VBG, que lleva a la apertura de las Rutas tanto Interna como externa. En caso de que el presunto agresor haga parte de la institución educativa si la sobreviviente da su consentimiento informado se citará al comité evaluador de casos.

3.3 Ruta Interna



3.4 Ruta De Atención Externa

La ruta de atención externa será activada una vez la sobreviviente de su consentimiento informado, la mejor forma de activación de la ruta deberá ser evaluada según las particularidades de cada caso, como el tiempo de ocurrencia modo y lugar, toda vez que de esto dependerá el nivel de urgencia con la que será atendida la persona víctima de violencias por discriminación de género.

Sector Salud:

Es importante recomendar abrir la ruta externa por el sector Salud, cuyas competencias son desarrolladas a través de las IPS las cuales realizan unas acciones importantes como:

- En caso de violencia sexual que se haya dado antes de 72 horas deberá dar manejo de ITS/VIH, vacuna de Hepatitis B, anticoncepción de emergencia, informar sobre la interrupción voluntaria del embarazo (IVE).
- La recolección de evidencias forenses, preservar la cadena de custodia y entregar al sector Justicia.
- Garantizar las intervenciones médicas y psicológicas de manera permanente y hasta su recuperación.
- Notificación SIVIGILA.

Sector Justicia:

En el sector justicia intervienen diferentes instituciones quienes cumplen un rol diferente en la atención de los hechos de violencia, a continuación están y algunas de sus competencias.

- Policía Nacional: su accionar está encaminado a la prevención, vigilancia y control e investigación criminal.
- Medicina Legal: Presta apoyo técnico científico a la administración de justicia y prestar los servicios médico – legales y de ciencias forenses¹⁰.
- Fiscalía General de la Nación, CAIVAS y CAVIF: reciben denuncias y realizan la investigación judicial.
- Comisaría de Familia: Reciben denuncias de violencia de género dentro del ámbito intrafamiliar.
- ICBF: cuando en los hechos de violencia interviene un menor de edad, orienta, identifica o recibe el caso.

Sector Protección:

Son los encargados de proteger a las víctimas de la repetición de los actos de violencias de género, restablecer los derechos a quienes les hayan sido vulnerados, así como recibir denuncias y realizar seguimientos.

- Policía de Infancia y Adolescencia
- ICBF
- Comisaría de Familia

¹⁰ Artículo 35 de la Ley 938 del año 2004

Algunos de los factores diferenciales que se han de evaluar una vez se conozca algún hecho de violencia basada en género deben ser la edad en caso de que haya menores de edad afectados, indígenas, que el hecho de violencia se haya dado en el marco del conflicto armado y/o migrantes víctimas de VBG.

3.5 Seguimiento

El Grupo de Grupo de Orientación y Acompañamiento deberá realizar el seguimiento al cumplimiento de la ruta de atención interna, así como podrá acompañar la sobreviviente con asistencia técnico legal desde el momento que se dé a conocer a las autoridades intervinientes en la ruta de atención externa. Es deber del grupo de Orientación y como producto del seguimiento reportar las cifras de los indicadores que el Ministerio pedirá a cada institución de educación superior.