



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

MEDELLIN, 21 DE OCTUBRE DE 2022

NIT: 890980134-1

Código: DC-MA-003
Versión: 00
Fecha: 21-10-2022



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



CONTENIDO

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA.		2
INTRODUCCIÓN		2
1.	JUSTIFICACIÓN	2
2.	CONSIDERANDOS	3
2.1	Normativa Internacional.....	3
2.1.1	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para)	4
2.1.2	Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo 2013	5
2.1.3	ONU en los objetivos de desarrollo sostenible-ODS-	5
2.1.4	Convención 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Trabajo, 1958).....	6
2.2	Normativa nacional:.....	6
2.2.1	La Ley 1257 de 2008 dicta las bases para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres	6
2.2.2	La ley 1236 de julio 23 de 2008.....	6
2.2.3	Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas.....	7
2.2.4	La Resolución 805 de 2012.....	7
2.2.5	Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 161 de 2013) (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013)	7
2.2.6	La sentencia T – 140 DE 9 de junio de 2021 la corte constitucional condena la violencia de género en espacios laborales y dicta medidas:	8
2.2.7	Ley 1010 de 2006.....	8
2.2.8	Sentencia T-289/21 Protección Constitucional para el escrache.....	8
2.2.9	Acuerdo Municipal Nro. 052 de 2011.	8
2.2.10	Acuerdo Municipal Nro. 08 de 2011.....	8
2.2.11	Acuerdo Municipal 21 de 2015.....	8
2.3	Normativa Institucional	8
3.	RESUELVE	9
3.1	Capítulo I	9
	Artículo 1. Objetivos Generales:.....	9
	Artículo 2. Glosario	9
	Artículo 3. Principios.....	13
3.2	Capítulo II. Prevención de las Violencias Basadas en Género y Sexuales	15
	Artículo 4. Estudios sobre los tipos de violencias y los causantes.	15
	Artículo 5. Acciones de prevención.	15
	Artículo 6. Medios de Difusión.....	16
	Artículo 7. Medios para la prevención.	16
	Artículo 8. Responsables de las acciones de prevención.....	16
	Artículo 9. Deber de divulgación de las estrategias de prevención de las VBGS al interior de la Institución.	16
3.3	Capítulo III. Lineamientos para la Atención por Violencias de Género y Violencias Sexuales y Medidas de Protección para las Personas Afectadas	17
	Artículo 10. Ruta de atención.	17
	Artículo 11. Procedimiento.	18





Artículo 12. Primera etapa conocimiento de caso y atención de la emergencia.	18
Artículo 13. Etapa de orientación.	19
Artículo 14. Etapa de atención en salud física y emocional.	19
Artículo 15. Etapa de acompañamiento Jurídico.	19
Artículo 16. Acompañamiento Académico.	19
Artículo 17. Acompañamiento Pedagógico.	20
Artículo 18. Acompañamiento Disciplinario.	20
Artículo 19. Seguimiento del caso.	20
Artículo 20. Medidas de Protección.	21
Artículo 21. Vigencia. El presente protocolo rige a partir de su publicación.	21
Artículo 22. Publicación y divulgación. El presente protocolo se publicará en la página web de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.	21
Referencias Bibliográficas.	22
ANEXOS.	25
Anexo 1: Directorio líneas de atención en Antioquia para personas afectadas por violencias de género y sexuales.	25



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene por objeto adoptar medidas para la atención y prevención de las violencias basadas en género y sexuales y la definición de una ruta interna de atención a las mismas, respondiendo así a lo acordado en el *“pacto de contextos educativos libres de violencias basadas en el género, que busca la emisión del Protocolo de cumplimiento al pacto de los directivos de la IES desde el 25 de noviembre del año 2020, bajo la articulación de la Secretaría de las Mujeres nuestra institución hace parte del “Pacto de Contextos educativos libres de violencias basadas en el género que busca la promoción de una vida libre de violencias de género”, adoptando el mismo como lineamiento en el plan de desarrollo institucional, compromiso del cumplimiento de los lineamientos del Ministerio de Educación Superior en lo que a la construcción de los protocolos se refiere.*

Para la elaboración de este documento, se observaron protocolos y propuestas generadas por diferentes instituciones en Latinoamérica; los lineamientos y las rutas de otras instancias públicas/privadas y universidades en materia de protocolos, con el fin de retroalimentar el protocolo pensado en el contexto de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia; igualmente se contó con la asesoría de la Secretaría de las Mujeres del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

1. JUSTIFICACIÓN

Con el fin de comprender las maneras cómo las violencias de género, a diferencia de otros tipos de violencias, lesiona de manera diferencial a personas y/o grupos de personas con base a su sexo/género, propiciando daños físicos, psicológicos, económicos y patrimoniales en las vidas de las personas afectadas, se presenta la necesidad de crear un protocolo orientado a la construcción de mecanismos de prevención, detección y atención de las violencias en todos los ámbitos universitarios. En este sentido, el protocolo deberá atender a toda la comunidad institucional, estamento estudiantil, profesoral y administrativo, así como a quienes prestan sus servicios a la institución a través de las diferentes modalidades de contratación.

Esta resolución es el primer paso para integrar la Ley 1257 del 2008, que plantea la necesidad de articular un enfoque de género en las diferentes instituciones capaz de



promover una educación plural orientada a la equidad en términos académicos y profesionales.

2. CONSIDERANDOS

2.1 Normativa Internacional

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): instrumento internacional donde se estableció que la discriminación contra la mujer se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, con el objeto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos por la mujer. Se condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y propone a los Estados a llevar adelante políticas encaminadas a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

“Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

“Artículo 2: Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen:

- a. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;





- e. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la Mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f. Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g. Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”

2.1.1 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para)

Instrumento que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

“Artículo 1: Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

“Artículo 3: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.”

“Artículo 7: Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente.

- h. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- i. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.
- j. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean





del caso.

- k. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.
- l. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.
- m. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.
- n. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.
- o. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

2.1.2 Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo 2013

Suscrito por el Estado Colombiano indica:

Artículo 56: “Establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento, acoso sexual y laboral, así como otras formas de acoso y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

2.1.3 ONU en los objetivos de desarrollo sostenible-ODS-

En el quinto de los objetivos asumidos por los Estados miembros de la ONU en septiembre de 2015, apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” (UNIDAS, 23 de febrero de 1994)

- o **La Asamblea General de Naciones Unidas, 1993.** Aprueba la declaración sobre la Eliminación de Violencia en contra de la Mujer. (Unidas, Septiembre de 1995)





- **La plataforma de Acción de Pekín, 1995**

Aprobada en la IV conferencia Mundial sobre la Mujer, define la igualdad entre hombres y mujeres como cuestión de derechos. (ONU, Noviembre de 2006)

- **Principios de Yogyakarta**

En el año 2007 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU oficializó los principios de Yogyakarta, que contienen criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

2.1.4 Convención 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Trabajo, 1958)

A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.2 Normativa nacional:

2.2.1 La Ley 1257 de 2008 dicta las bases para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres

Reformando el código penal vigente y garantizando para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, en el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, así como el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección, atención y adopción de políticas públicas necesarias para su realización.

2.2.2 La ley 1236 de julio 23 de 2008

Artículo 3: El artículo 207 código penal de la ley 599 de 2000 queda así.





Artículo 207: Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir el que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia o en condiciones de inferioridad psíquica que le impida comprender la relación sexual o dar su consentimiento, incurrirá en prisión de 12 a 20 años.

Artículo 7: El artículo 211 del código penal de la ley 599 de 2000 queda así.

Artículo 211: circunstancias de agravación punitiva: Las penas para los delitos descritos anteriormente aumentarían de una tercera parte a la mitad cuando.

1. La conducta se cometiera en concurso de otras o de otras personas
2. El responsable tenga cualquier autoridad sobre la víctima
3. Enfermedad de transmisión sexual
4. Se realice sobre menor de 14 años
5. Se realice sobre conyugue
6. Se produce embarazo
7. Cuando la víctima fuera una persona de la tercera edad

2.2.3 Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Declaración suscrita por Colombia reafirmando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

2.2.4 La Resolución 805 de 2012

Por la cual se crea el “Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres”, en el que se reconocen las necesidades especiales de protección y prevención de las mujeres por su situación (Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres, 2012) de especial vulnerabilidad.

2.2.5 Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 161 de 2013) (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013)

Por la cual se plantea la realización de estrategias de intervención, fortalecimiento institucional y transformación cultural, que permita la transformación de inequidades de género que afecte a las mujeres y garantice igualdad de oportunidades. Incluye el plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.





2.2.6 La sentencia T – 140 DE 9 de junio de 2021 la corte constitucional condena la violencia de género en espacios laborales y dicta medidas:

- Cuidado victimario: Ajustes de jornadas laborales aplicadas al presunto victimario.
- Atención psicosocial: Debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la persona afectada lo requiera.
- Asesoría jurídica: La debe ofrecer una entidad con experiencia en el tema y de manera (Sentencia T-140/21, 2021) gratuita a la víctima y al presunto victimario

2.2.7 Ley 1010 de 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2.2.8 Sentencia T-289/21 Protección Constitucional para el escrache

Del 27 de agosto de dos mil veintiuno 2021 Corte Constitucional

2.2.9 Acuerdo Municipal Nro. 052 de 2011.

Crea el programa de protección a mujeres víctimas de VBG Medellín

2.2.10 Acuerdo Municipal Nro. 08 de 2011.

Política Pública LGBTI

2.2.11 Acuerdo Municipal 21 de 2015

Por medio del cual se aprueba la Política Pública de Seguridad y Convivencia del Municipio de Medellín

2.3 Normativa Institucional

Acuerdo N. 011 del 26 de agosto del 2019 por medio del cual se define y se aprueba la política de educación inclusiva intercultural de la Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia.





3. RESUELVE

3.1 Capítulo I

Artículo 1. Objetivos Generales:

1. Promover el derecho de no discriminación y atender la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra las personas en relación con su identidad de género u orientación sexual.
2. Establecer y promover estrategias de intervención, fortalecimiento institucional y transformación cultural, que permitan erradicar las violencias basadas en género y sexuales, y las prácticas sexistas en el entorno universitario.
3. Brindar adecuada atención y protección de los derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física y mental, entre otros.

Artículo 2. Glosario

Violencias basadas en género (VBG). Las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (MinSalud, 2016).

Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

Violencia contra la mujer. Por esta “se entiende 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” (art. 2, Ley 1257 de 2008).

Violencia sexual. La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona. La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos:

Conducta sexual inapropiada: todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte





de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales: consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce “valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica” o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde “se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana.

Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: “el que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir” (Ley 599, 2000, art. 210).

Acto sexual no consentido: actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Abuso sexual: “acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Acceso carnal no consentido: penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Acoso sexual laboral: “comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso



inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19).

Ofensa sexual: “utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Pornografía no consentida: “En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Pornografía, niños, niñas y adolescentes: “Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Conductas violentas. Para cualquier conducta violenta se considerará la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que corresponda según sea el caso. En los apartados anteriores, se definen las conductas violentas de carácter sexual, a continuación, la definición de otra clase de conductas violentas de tipo discriminatorio que ocupan a este protocolo, sin perjuicio de las demás que hubiere:

Racismo: Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1).

Violencia simbólica: hace referencia a las acciones por medio de las cuales se transmite un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, juegos de video, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas y dominios científicos que comunican una construcción androcéntrica), por medio de las cuales se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas. Esta violencia se caracteriza por ser invisible, implícita y soterrada, por lo que naturaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación de las mujeres, personas racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no hete-normativas, entre otras.

Violencia económica: es la violencia destinada a causar pérdida, transformación,



sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia física: es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia psicológica: es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal mediante degradación, control, intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique restricción en las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Acoso escolar o bullying: “Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder” asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (art. 2, Ley 1620 de 2013).

Acoso laboral: “Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010, 2006, art. 2).

Ciber acoso o cyberbullying: “Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos *online*) para ejercer maltrato psicológico” (art. 2 Ley 1620 de 2013).

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

Género. Es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a la masculino y a lo femenino, determinado relaciones de poder. El género varía históricamente, así como entre las diversas culturas, pues se trata de una construcción social.

Identidad de género. Es la forma como las personas se piensan e identifican a sí mismas (hombres, mujeres, queer/no binario). No siempre está vinculada o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.





Expresión de género. Es la forma como las personas representan su género para sí y para el mundo. Se manifiesta a través de acciones, vestimenta, habla y gestos.

Orientación sexual. Está relacionada con el deseo sexual y afectivo de cada persona hacia otra. De esta forma, cabe decir que hay personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales.

Diversidad funcional. “Las personas con diversidad funcional incluyen a aquellas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, art.1).

Interseccionalidad. Es una categoría analítica y política útil para pensar en los diversos sistemas de opresión y discriminación, históricos y estructurales, que convergen en las personas y que las sitúan en lugares sociales desiguales. Por tanto, no es posible pensar el género fuera de otras categorías de diferenciación como raza, clase, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad.

Interculturalidad. Se entiende por *interculturalidad*, la posibilidad de diálogo e interacción entre las culturas como proyecto político enfocado a construir sociedades diferentes, donde ningún grupo cultural está por encima del otro.

Persona victimizada. Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo sus derechos.

Persona presunta agresora o persona investigada. Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.

Artículo 3. Principios

Supremacía del bloque constitucional: en la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.





Presunción de inocencia: teniendo en cuenta el derecho constitucional se tiene como principio la consideración de inocencia al presunto agresor/a hasta que se demuestre lo contrario.

Dignidad humana: este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban la atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.

Igualdad real y efectiva (No discriminación): consiste en aplicar la ley según las diferencias inherentes a cada ser humano. Quienes intervengan en la aplicación de este protocolo deben promover medidas y proteger los derechos de las personas discriminadas o marginadas.

Prevención: entendida como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia y una sana convivencia.

Atención integral: la Institución Universitaria Colegio Mayor, al aplicar este protocolo, atenderá a las personas afectadas en su dimensión psicológica, social, legal y/o física. Comprenderá promoción, prevención, información, orientación, estabilización y protección.

Acción sin daño: en la atención de las personas victimizadas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas.

Atención diferenciada: implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar las formas de dominación. Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona afectada.

Accesibilidad: la atención que se brinda en este protocolo deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.

Confidencialidad: las instancias que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género y violencias sexuales deben guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona afectada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.

Debida diligencia: implica el deber que tienen las autoridades de la Universidad de prevenir, atender, las violencias basadas en género y las violencias sexuales, con





oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas afectadas.

Corresponsabilidad: las autoridades académico-administrativas y la comunidad universitaria son responsables de respetar los derechos y contribuir a la eliminación de violencias basadas en género y violencias sexuales.

Protección: cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales se evidencie riesgo de que la persona afectada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Institución adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.

3.2 Capítulo II. Prevención de las Violencias Basadas en Género y Sexuales

Artículo 4. Estudios sobre los tipos de violencias y los causantes.

Diseñar e implementar un observatorio de las violencias basadas en género, apoyado por un proceso de investigación, diagnóstico, sistematización y seguimiento, que permite identificar los factores de riesgo y estrategias de intervención para la eliminación de las violencias basadas en género en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Artículo 5. Acciones de prevención.

- a. Talleres de formación y sensibilización frente a las violencias basadas en género y sexuales dirigida a estudiantes, personal administrativo y contratistas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, una vez por semestre.

Docentes	Personal Administrativo y contratistas	Estudiantes
En los procesos de inducción, al inicio de cada semestre	Virtual, con periodicidad semestral y obligatorio (cátedra de género que existe actualmente adecuada con un módulo del protocolo)	En la “Semana de la Facultad” se contará con una actividad asociada a la prevención de VBGS. Estudiantes de Pre -práctica: Se hacen seminarios con graduados que tengan relación con VBG (taller: 2 horas)





- b. Cátedra Itinerante: dirigida a los estudiantes de la Institución y realizadas al inicio de cada semestre en tres jornadas, con el apoyo y orientación de la Vicerrectoría y los Decanos de las cuatro Facultades.
- c. Campañas: cada semestre se realizarán campañas y acciones culturales de promoción hacia el respeto de los derechos humanos y prevención de VBGS a cargo de la Vicerrectoría (Gestión de Comunicaciones), las diferentes Facultades, Bienestar Institucional y Gestión de Comunicaciones.
- d. Producción de material didáctico como cartillas, plegables, folletos, volantes, juegos, alusivos a la prevención de VBGS.
- e. Formación de formadores en temas de género para hacer procesos de multiplicación al interior de la Universidad.

Artículo 6. Medios de Difusión.

Acompañamiento de comunicación institucional para la difusión de las estrategias plantadas en puntos anteriores.

Artículo 7. Medios para la prevención.

En el desarrollo de acciones de prevención se implementarán mecanismos idóneos para lograr el objetivo de difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como medios de comunicación, institucional, encuestas de opinión o percepción, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios, eventos artísticos y culturales.

Artículo 8. Responsables de las acciones de prevención.

Secretaría General
Vicerrectoría Académica (Gestión de Comunicaciones)
Bienestar Institucional
Comité de convivencia laboral

Artículo 9. Deber de divulgación de las estrategias de prevención de las VBGS al interior de la Institución.

Los responsables mencionados en el artículo anterior deberán generar estrategias de sensibilización y divulgación de las medidas institucionales para la prevención de VBGS





de que trata el presente protocolo y de las estrategias de promoción de convivencia libre de las mismas.

3.3 Capítulo III. Lineamientos para la Atención por Violencias de Género y Violencias Sexuales y Medidas de Protección para las Personas Afectadas

Artículo 10. Ruta de atención.

La ruta establecida se activará cuando las conductas de violencias de género o violencias sexuales se presenten en cualquier instalación universitaria como agencias de práctica nacionales e internacionales, salidas de campo y sedes donde la Institución tiene presencia.

Con la detección del caso de violencia sexual o de género y teniendo en cuenta la aplicación del protocolo a quienes integran la comunidad institucional (estamento estudiantil, profesoral, administrativo y egresados), así como a quienes prestan sus servicios a la institución a través de las distintas modalidades de contratación, la cual tendrá efectos desde la recepción de la denuncia hasta el cierre del proceso, incluyendo las acciones de seguimiento y acompañamiento si el caso lo amerita.

Parágrafo: Casos o situaciones que involucren a personas menores de 18 años.

Cuando la persona victimizada sea menor de 18 años, desde la Ruta de atención se prestará atención psicosocial inmediata, se pondrá en contacto con sus representantes legales para brindar la atención pertinente al caso en coordinación con las demás dependencias de la Universidad que están involucradas en este protocolo, e iniciará de oficio el proceso disciplinario en contra de la persona investigada sin que medie el consentimiento expreso. Se procederá de la misma forma cuando él o la presunto/a agresor/a sea menor de 18 años.



RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS



Artículo 11. Procedimiento.

Al momento del conocimiento de un hecho que involucre violencias de género y sexuales se activarán etapas que se describen a continuación:

Artículo 12. Primera etapa conocimiento de caso y atención de la emergencia.

Cualquier persona que tenga conocimiento de violencias sexuales o de género podrá *activar la ruta* mediante el correo electrónico atencionviolenciasdegenero@colmayor.edu.co, el cual está adscrito a la Vicerrectoría Académica.



Como respuesta desde el o la profesional a cargo se propone un espacio de diálogo presencial (en la IU Colmayor) o virtual para que se exponga el caso, se brinde asesoría y se active la ruta.

Adicional al correo anterior, se habilitará una línea de WhatsApp, a cargo de (el) o (la) profesional para que atienda el caso o la emergencia.

La Institución designará un espacio físico para la atención y prevención de VBG y S donde se encuentre el o la profesional de tiempo completo.

Artículo 13. Etapa de orientación.

El o la profesional socializará el protocolo con la víctima para continuar con la activación de la ruta.

Artículo 14. Etapa de atención en salud física y emocional.

Según los requerimientos del caso, esta etapa cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales en psicología, medicina y derecho, que garantizan la atención y debida orientación a la víctima.

En el evento que la denuncia implique la atención médica y/o psicológica especializada, la Institución deberá activar los canales de emergencia del sistema general de seguridad social en salud.

El personal médico y psicológico deberá hacer seguimiento a estos casos.

Artículo 15. Etapa de acompañamiento Jurídico.

Si la persona victimizada considera interponer la denuncia ante las autoridades públicas, el Coordinador jurídico IU COLMAYOR la pondrá en contacto con un abogado para que allí se le oriente en lo pertinente.

La orientación jurídica se brindará gratuitamente a la persona victimizada, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.

Artículo 16. Acompañamiento Académico.

En el evento que la víctima requiera acompañamiento académico, el programa “Quédate en Colmayor” se articulará con las unidades académicas para hacer el acompañamiento





a las personas víctimas de violencia. Lo anterior conllevará a que la víctima ingrese al programa de permanencia, lo cual posibilita garantizar el derecho a la educación, garantizando así la protección a la confidencialidad y debido proceso.

Artículo 17. Acompañamiento Pedagógico.

Este procedimiento consiste en diferentes espacios de intervención pedagógica, donde dependiendo de la escala o categoría de la violencia, el/la presunto/a agresor/a debe asistir a talleres que permitan reflexiones respecto a los hechos de violencia de género y/o sexuales con la intención de visibilizar la naturalización de la violencia en nuestro contexto universitario.

Parágrafo 1: en desarrollo de los anteriores procedimientos, el/la responsable de los mismos en el área de acompañamiento integral, podrá sugerir distintos compromisos que apunten a erradicar la violencia, la reparación y no repetición, dependiendo de la tipificación de la VBG y S.

Parágrafo 2: algunas de las acciones de acompañamiento pedagógico pueden ser: Tomar curso obligatorio de cátedra de VBG y sexuales, realizar un ejercicio escrito de reparación para la víctima, firmar un compromiso de no repetición.

Artículo 18. Acompañamiento Disciplinario.

Tendrá lugar siempre que el/la presunto/a agresor/a tenga vínculos con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia dentro del estamento estudiantil, profesoral y administrativo.

Parágrafo 1: cuando los hechos vinculen estudiantes, el protocolo se ceñirá a lo estipulado en la circular informativa 3-015 del protocolo procedimiento disciplinario estudiantil, y en el Acuerdo Número 013 del 29 de septiembre de 2016 Reglamento Académico y Estudiantil.

Parágrafo 2: cuando los hechos vinculen personal administrativo, el protocolo se ceñirá a lo estipulado en el Acuerdo No. 002 del 9 de febrero de 2007 por medio del cual se adopta el Estatuto General de la IUCMA.

Parágrafo 3: cuando los hechos vinculen personal docente, el protocolo se ceñirá a lo estipulado en el Acuerdo No. 012 del 5 de octubre de 2007 – Estatuto Docente, por medio del cual se adopta el Estatuto General de la IUCMA.

Artículo 19. Seguimiento del caso.

Todo caso de violencias basadas en género o violencia sexual que haya sido atendido por las instancias de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia en el marco de la ruta establecida en esta resolución será objeto de seguimiento por parte del área





de acompañamiento integral respectiva, donde se verificará la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona afectada y la situación actual.

En este caso se revisa que la persona afectada continué teniendo un vínculo activo con la Institución para realizar un acompañamiento con una periodicidad de seis (6) meses.

Artículo 20. Medidas de Protección.

En cualquier momento de la ruta, en el que se evidencie que la tranquilidad física y mental de la persona afectada se encuentra en riesgo, el Área de Acompañamiento gestionará las medidas de protección especiales, que pueden contemplar acciones como:

1. Cancelar una clase a partir del primer semestre garantizando el perfil de estudiante regular.
2. Petición de un segundo evaluador
3. Traslado de grupo en cualquier momento del semestre, cursos dirigidos.
4. Garantizar que la persona afectada no tenga contacto con la persona agresora.

Parágrafo. En el caso de que el presunto agresor sea estudiante, podrá ser trasladado a otro grupo en cualquier momento del semestre. En caso de no existir otro grupo, se abrirá un curso dirigido, exceptuando los cursos que tengan prácticas de laboratorio.

En el caso de que el presunto agresor sea un docente, un contratista y/o personal directivo, se realizará una separación preventiva de su labor directa con los estudiantes, mientras se surte la investigación disciplinaria.

Dentro del proceso disciplinario también deben valorarse los referidos riesgos y procurar la protección de la persona afectada, adoptando las medidas de protección que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin, hasta que se culmine el proceso disciplinario.

Artículo 21. Vigencia. El presente protocolo rige a partir de su publicación.

Artículo 22. Publicación y divulgación. El presente protocolo se publicará en la página web de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.





Referencias Bibliográficas

- CEDAW. (1981). Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Entró en vigor como tratado internacional en 1981. *CEDAW*, (pág. 12). Nueva York, Estados Unidos.
- CEPAL. (2013). Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo. *Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo*, (pág. 32). Montevideo, Uruguay.
- COLOMBIA, C. D. (4 de Diciembre de 2008). GOV.CO. Obtenido de GOV.CO: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Congreso de Colombia. (8 de julio de 2008). GOV.CO. Obtenido de GOV.CO: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31612>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (13 de Marzo de 2013). GOV.CO. Obtenido de GOV.CO: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>
- Directorio MANIFIESTA para mujeres y niñas víctimas de violencias basadas en género. (Noviembre de 2021). *MANIFIESTA*. Obtenido de MANIFIESTA: <https://manifiesta.org/directorio-manifiesta-victimas-de-violencias-basadas-en-genero/>
- El Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina . (s.f.). *Protocolo de prevención, actuación, sanción y seguimiento en casos de acoso, violencia y discriminación basada en género y sexualidad en el entorno labora*. CIESPAL.





Ministerio de Educación . (2016). *Protocolos contra El acoso sExual En Educación suPERior - sugerencias para su elaboración* . Chile : Ministerio de Educación, República de Chile

ONU. (Noviembre de 2006). Principios de Yogyakarta. *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género*, (pág. 37). Ginebra.

Pará, C. d. (1994). La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. *Convención de Belém do Pará*, (pág. 6). República Federativa del Brasil.

Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres, 0805 (Ministerio del Interior 14 de mayo de 2012).

Sentencia T-140/21, T-7.936.421 (La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional 14 de Mayo de 2021).

Trabajo, O. I. (1958). Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación. *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra.

UNAL. (Noviembre de 2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia .

UNAM. (s.f.). *PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM*. México .





Unidas, N. (Septiembre de 1995). DECLARACIÓN DE PEKÍN Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN. *DECLARACIÓN DE PEKÍN Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.*; (pág. 158). Pekín, China.

UNIDAS, N. (23 de febrero de 1994). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, (pág. 5). Nueva York.

Universidad autonoma Costa Rica . (2013). *REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL* . Costa Rica .

Universidad del Rosario . (2020). *Protocolo Universidad para Todos: Libre de violencia*. Bogotá.





ANEXOS

Anexo 1: Directorio líneas de atención en Antioquia para personas afectadas por violencias de género y sexuales

Instituciones/ Dependencias	Número de contacto
Agencia Mujer en Medellín	Línea 123 (24 horas)
Línea de Atención Psicojurídica para mujeres víctimas o en riesgo de violencia	Teléfono 385 55 51 / WhatsApp 3214677071 o 30053192872 / Correo electrónico: atencionviolencias.mujeres@medellin.gov.co
Secretaría de la Mujer de Medellín	WhatsApp: 3154064194 y 3214677071)
ICBF	Línea 141
Fiscalía	Línea 122- 018000919748 - denunciaanonima@fiscalia.gov.co

