



ACUERDO 013 DE 2024 (18 DE NOVIEMBRE)

Por el cual se actualiza el Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción en casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual, enmarcado en las acciones de equidad, inclusión, diversidad e interculturalidad de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA-, y se deroga el Acuerdo 012 de 2019

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las consignadas en el Acuerdo 005 de 2011 del Consejo Superior, y

CONSIDERANDO

Que el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA, es el máximo órgano de dirección de la Institución; y según lo dispone el literal d) del artículo 31 del Estatuto General – Acuerdo 005 de 2011-, tiene la competencia de *expedir y reformar los reglamentos, estudiantil, docente, de bienestar universitario y los demás reglamentos que se requieran para la buena marcha institucional, previo concepto favorable de la Asamblea de Fundadores.*

Que la Corte Constitucional en Sentencia T 239 de 2018, exhortó al Ministerio de Educación Nacional a establecer lineamientos para las Instituciones de Educación Superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de Violencia Sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y Profesores en los centros de educación superior.

Que, la Corte Constitucional en Sentencia T-426 de 2021 señaló que: *"Se tienen que plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con su función de ser espacios seguros. Máxime, cuando las universidades públicas están sujetas, con mayor razón, al cumplimiento de las obligaciones estatales en el marco de los compromisos nacionales e internacionales en la prevención y sanción de todas las formas de la violencia de género"*.

Que, la Corte Constitucional en Sentencia T-061 de 2022, exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.



Que, mediante Resolución No. 014466 de 2022, el Ministerio de Educación Nacional fijó los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), los cuales se tendrán en cuenta en su contenido, desarrollo e implementación dentro del proceso de verificación de las condiciones de calidad establecidas en la Sección 3 el Decreto 1075 de 2015 sustituido por el Artículo 1 del Decreto 1330 de 2019.

Que, la Institución busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, sin discriminación de su orientación sexual, religión, edad, grupo poblacional; con el fin de prevenir todas las formas de Violencia Sexual y de género.

Que, la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA, en calidad de Institución de Educación Superior propende por consolidar las bases para una convivencia pacífica y armónica, en respeto de los derechos de todos los integrantes de su comunidad académica y administrativa.

Que, conforme a tal propósito, resulta necesario implementar estrategias, medidas de fortalecimiento y procesos para la atención de casos de Violencia Sexual (VSX) y Violencia Basada en Género (VBG), mediante la puesta en marcha de un protocolo que contemple estas medidas en el marco de las acciones de equidad, diversidad, inclusión e interculturalidad.

Que, la Institución enmarca las estrategias de prevención, detección y atención de Violencia Basada en Género en principios de equidad, diversidad e inclusión “Vagón EDI” y garantiza medidas de sanción según el Reglamento Académico y Estudiantil teniendo en cuenta, los principios de reparación y no repeticiones determinadas en el protocolo.

Que la Asamblea de Fundadores en sesión del 18 de noviembre de 2024, una vez estudiado el Proyecto de Acuerdo emitió su concepto favorable; en razón a ello, el Consejo Superior, en sesión de la fecha, según Acta 006, determinó expedir el presente Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción en casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA-.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. Adoptar el Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción en casos de Violencia Basada en Género (VBG) y Violencia Sexual (VSX) de la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA. El presente protocolo cuenta con los lineamientos, orientaciones conceptuales, ruta interna y medidas complementarias enmarcadas en acciones de respeto por la equidad, la diversidad, la inclusión e interculturalidad.



ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Protocolo es aplicable a todos los integrantes de la comunidad académica, administrativa y demás personas externas que ejecuten labores dentro de la Institución en relación con su vínculo contractual (contratistas).

ARTÍCULO TERCERO. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACION. Las acciones encaminadas para la prevención, detección, atención y sanción de violencias basadas en género; enmarcadas en las acciones de inclusión e interculturalidad, serán proyectadas en el plan de acción del proceso de Bienestar Universitario, con metas, indicadores y presupuesto que permitirán evaluar los resultados de impacto de la adopción de este protocolo.

ARTÍCULO CUARTO. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva, a los dieciocho (18) días del mes noviembre del año dos mil veinticuatro (2024)

ORIGINAL FIRMADO

ORIGINAL FIRMADO

SANDRA LILIANA NAVARRO PARRA
Presidente - Consejo Superior

LAURA LILIANA CASTILLO ORTIZ
Secretaria - Consejo Superior

Proyectó: Yency Ávila – Dirección Bienestar Universitario

Revisó: Dirección Jurídica UNINAVARRA



Fundación Universitaria Navarra
UNINAVARRA

Vigilada Ministerio de Educación Nacional



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN EN
CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL, ENMARCADO
EN LAS ACCIONES DE EQUIDAD, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E
INTERCULTURALIDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA –
UNINAVARRA**

Fundación Universitaria Navarra
UNINAVARRA
VIGILADA MINEDUCACIÓN



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I GENERALIDADES	9
1. PRINCIPIOS	9
1.1 Respeto	9
1.2 Confidencialidad	9
1.3 Igualdad e imparcialidad	9
1.4 Dignidad humana	9
1.5 Respeto	9
1.6 Atención integral	9
1.7 Accesibilidad	9
1.8 Debida diligencia	9
1.9 No discriminación	10
1.10 Acción sin daño y No revictimización	10
2. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	10
2.1 OBJETIVO GENERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. ALCANCE	11
4. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	11
4.1 Responsables de las acciones de prevención	12
4.2 Equipo interdisciplinar psicosocial	12
4.3 Comité multidisciplinar	12
4.4 Tipos de estrategias de prevención	13
5. ORIENTACIONES CONCEPTUALES	14
5.1 Violencia Basada en Género (VBG)	14
5.2 Violencia contra la mujer	14
5.3 Acoso sexual	15
5.4 Discriminación	15
5.5 Violencia psicológica	15
5.6 Violencia física	15
5.7 Violencia familiar	15
5.8 Violencia patrimonial	15
5.9 Violencia Sexual	15
5.10 Violencia reproductiva	16
5.11 Acto sexual no consentido	16
5.12 Acceso carnal violento (violación)	16
5.13 Incitación o violencia a la prostitución	16
5.14 Pornografía no consentida	16
5.15 Género	16
5.16 Identidad de género	16
5.17 Expresión de género	16



5.18 Transgénero.....	16
5.19 Sexo.....	17
5.20 Sexualidad.....	17
5.21 Orientación sexual.....	17
5.22 Heterosexual.....	17
5.23 Homosexual.....	17
5.24 Bisexual.....	17
5.25 Femicidio.....	18
6. ENFOQUES DE ABORDAJE.....	18
6.1 Enfoque diferencial de género.....	18
6.2 Enfoque de derechos humanos.....	18
6.3 Enfoque interseccional.....	19
6.4 Enfoque global.....	19
6.5 Enfoque de acción sin daño.....	19
6.6 Enfoque diferencial.....	19
CAPÍTULO II RUTA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN EL GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.....	20
1. LINEAMIENTOS DE ATENCIÓN.....	20
2. ETAPAS DE LA RUTA DE ATENCIÓN.....	21
A. ETAPA 1: DETECCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL Y/O DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.....	21
B. ETAPA 2: ATENCIÓN INICIAL.....	23
C. ETAPA 3: ACTIVACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO.....	26
D. ETAPA 4: REMISIÓN.....	28
E. ETAPA 5: ACCIONES PARA LA NO REPETICIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO.....	28
F. ETAPA 6: CIERRE DEL CASO.....	29
CAPÍTULO III PLAN DE TRABAJO.....	29



INTRODUCCIÓN

La Fundación Universitaria Navarra –UNINAVARRA, en cumplimiento con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para la protección y garantía de derechos humanos, diseñó el presente protocolo el cual enmarca las acciones de prevención, detección, atención y sanción de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género con un componente de inclusión e interculturalidad.

Los desafíos son múltiples e involucran todas las dimensiones y sectores de la sociedad y el Estado, por lo tanto, se requiere de perspectivas interseccionales articuladas que aporten posibilidades de cambios culturales y estructurales, que promuevan el desarrollo de oportunidades y capacidades en las mujeres y diversidades de género y sexual.

En aras de aportar a la construcción de una sociedad más equitativa, la Fundación Universitaria Navarra -UNINAVARRA-, propende por la educación desde la equidad, la diversidad y la inclusión, Vagón EDI, al igual que la convivencia pacífica, el respeto de los derechos de todos los integrantes de la comunidad académico - administrativa.

El presente protocolo cuenta con acciones de detección, prevención y atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencia Sexual (VSX), tanto para la víctima como para el victimario, la interdisciplinariedad de la atención, el seguimiento de casos, la sensibilización, la formación de la comunidad, fomentando así, una cultura de cero tolerancia a las violencias y discriminaciones basadas en género; promoviendo el buen trato, la equidad, la diversidad y la inclusión.

El protocolo, establece el alcance de la atención de los casos con ocurrencia al interior de la Institución, los sitios de práctica y todos aquellos lugares (físicos y virtuales) donde se desarrollen o lleven a cabo actividades institucionales.



CAPITULO I

GENERALIDADES Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

1. PRINCIPIOS

- 1.1. Respeto:** Es la capacidad de valorar y reconocer las diferencias, los derechos y las obligaciones propias y de los otros con ocasión al género.
- 1.2. Confidencialidad:** Es el tratamiento reservado de toda información, verbal o escrita, manifestado u obtenido en el marco de aplicación del presente Protocolo, que no tenga naturaleza pública.
- 1.3. Igualdad e imparcialidad:** Se proveerán las condiciones necesarias para atender imparcialmente los casos presentados con estudiantes, Profesores, personal administrativo y personal que se encuentre ejecutando actividades dentro de la institución en atención a su vínculo contractual con la Institución, sin tener juicios de valor y o prejuicios.
- 1.4. Dignidad humana:** Expresión de respeto y valor que debe otorgarse al ser humano en virtud de su condición humana, cimenta además las bases de la convivencia y se articula estrechamente a la noción de Derechos Humanos.
- 1.5. Debido proceso:** Asegurar que todas las personas involucradas en casos de violencia basadas en género tengan derecho a un proceso público y expedito en el cual se reconozcan todas las garantías sustanciales y procesales ante la autoridad competente, la cual actúe con independencia e imparcialidad. Esto implica el respeto por los derechos humanos, el acceso a la justicia, el derecho a la defensa y la garantía de un proceso justo, diligente y efectivo.
- 1.6. Atención integral:** Se refiere a la atención psicológica, física, social y/o jurídica y/o física, concerniente a la prevención, información, orientación, atención, estabilización y protección.
- 1.7. Accesibilidad:** Atención libre de obstáculos, impedimentos y disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran.
- 1.8. Debida diligencia:** Es el deber que tienen las autoridades de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y las violencias sexuales, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.
- 1.9. No discriminación:** Garantizar una atención equitativa y acorde con las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, y teniendo en cuenta las necesidades propias de la persona.



1.10. Acción sin daño y No revictimización: Toma de medidas necesarias para evitar la revictimización de las personas afectadas por la Violencia Basada en Género o Sexual, mediante procedimientos y acciones implementadas que no causen daño adicional, victimización secundaria o culpabilización a las personas comprometidas en el hecho victimizante, de igual forma, tomar medidas para evitar minimizar cualquier efecto adverso a la atención con el fin de no poner en mayor riesgo a la persona afectada

2. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar a la comunidad UNINAVARRISTA y a todas las personas objeto de aplicación de este protocolo un entorno seguro y equitativo, libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género proporcionando medidas para prevención, detención, atención y sanción en casos de Violencia Sexual o de Género y cualquier tipo de discriminación basadas en género enmarcadas en la Equidad, Diversidad e Inclusión "Vagón EDI", bajo el enfoque de respeto a los derechos humanos y promoviendo una cultura de respeto y no discriminación.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar estrategias de prevención y programas de formación continua para sensibilizar a la comunidad sobre la Violencia Sexual y de Género en la comunidad, enmarcadas en acciones de equidad, inclusión, diversidad e interculturalidad de la Fundación Universitaria Navarra.
- Sensibilizar a la comunidad académica y administrativa, frente al trato, respeto, no discriminación y vulneración de los derechos y garantías con ocasión al género.
- Sensibilizar a la comunidad académica y administrativa, sobre las implicaciones legales contra los involucrados en casos de violencia de género.
- Establecer la ruta de atención y seguimiento continuo de casos de Violencia Sexual y de discriminaciones basadas en género, a fin de establecer planes de mejoras y adoptar las estrategias según las necesidades y contexto cambiante.
- Socializar el protocolo y la ruta de atención y seguimiento de los casos de Violencia Sexual y discriminaciones basadas en género a la comunidad académica y administrativa.
- Desarrollar mecanismos accesibles y confidenciales para detectar oportunamente casos de violencias y discriminaciones basadas en género con el fin de activar la ruta de atención.
- Definir las medidas de sanción en casos de Violencia Sexual o de Género y cualquier tipo de discriminación basadas en género.



3. ALCANCE

El presente Protocolo, establece las estrategias de prevención y la ruta de atención integral, estrategias de prevención, detección, atención, sanción y seguimiento de casos basados en Violencia Sexual y de Género, y de cualquier tipo de discriminación tales como acoso sexual, violencia psicológica y cualquier discriminación basada en género; enmarcado en la Equidad, la Inclusión, la Diversidad y la Interculturalidad, dirigida a profesores, colaboradores y estudiantes, así como cualquier persona que desarrolle actividades dentro de la Institución, ello, en cumplimiento a los lineamientos emanados por el Ministerio de Educación Nacional, para la construcción de instrumentos normativos y políticos acordes con la protección y garantías de los derechos humanos de las mujeres y población diversa.

Su aplicación se extiende a todos los espacios y actividades relacionadas con UNINAVARRA, tanto en sus instalaciones física, virtuales, actividades extracurriculares, y prácticas profesionales o académicas.

También aplica en los casos de Violencia Sexual o de Género conocidos por la Institución, con relación a personas que pertenezcan a la comunidad académica y administrativa de UNINAVARRA, sin importar el lugar de su ocurrencia.

Por otra parte, el protocolo establece los indicadores y metas para su adecuado seguimiento y monitoreo, al igual que el plan de formación dirigido a los miembros de la comunidad académico-administrativa, con el fin de promover la comprensión de las violencias basadas en género, la recepción y denuncia de casos, los servicios de apoyo, la promoción de una cultura del respeto por la equidad, la diversidad, la inclusión y la responsabilidad interdisciplinar para la atención de los casos.

Finalmente, este protocolo no sustituye ningún proceso legal y administrativo que se adelanten ante autoridades competentes.

4. ORIENTACIONES CONCEPTUALES

El presente protocolo busca generar un proceso de comprensión para la detección, prevención, atención, sanción y seguimiento de los casos de en Violencia Sexual y de Género y de cualquier tipo de discriminación, es por esto, que a continuación se realizan las definiciones que respaldan su adecuada interpretación y aplicabilidad:

4.1. Violencia Basada en Género (VBG): Se refiere a cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género. (Ministerio de Educación Nacional, 2022).



- 4.2. Violencia contra la mujer:** 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. (Ley 1257, 2008).
- 4.3. Acoso sexual:** Acoso, seguimiento, persecución o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.
- Conducta con intenciones de tipo sexual no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; con ocurrencia a través de las redes sociales, el trabajo, los espacios educativos y en los lugares públicos. (Ministerio de Educación Nacional, 2022).
- 4.4. Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Ley 1010 de 2006).
- 4.5. Discriminación:** Trato desfavorable o dañino dado a una persona, debido a su género, sexo u orientación sexual.
- 4.6. Violencia psicológica:** Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a humillar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la independencia o el desarrollo personal.
- 4.7. Violencia física:** Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto con intención de hacer daño.
- 4.8. Violencia familiar:** Se configura cuando una persona, dentro de su contexto familiar, es víctima de daño físico o síquico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión, por parte de otro miembro del grupo familiar.
- 4.9. Violencia patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos o patrimoniales destinados a una persona para satisfacer sus necesidades, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.



- 4.10. Violencia Sexual:** Todo acto sexual, la tentativa de consumarlo, los comentarios, manipulación o insinuaciones sexuales no deseados sin consentimiento, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
- 4.11. Violencia reproductiva:** Toda práctica que directa o indirectamente comprometa y viole la autonomía reproductiva, entendida como la capacidad de las personas de decidir si quieren tener hijos/as o no y en qué momento. En este sentido, acciones que impidan el acceso a la información, servicios de salud sexual y reproductiva o actos que representen estigmatización debido a la condición de gestante.
- 4.12. 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.
- 4.13. Acceso carnal violento (violación):** Se configura cuando una persona tiene la intención de dañar a otra, penetrándola con su miembro u otros objetos bien sea por vía anal, vaginal y oral. Estos actos se realizan de manera forzada y violenta y esta denominado como violación en cualquier etapa de la vida.
- 4.14. Incitación o violencia a la prostitución:** Hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento.
- 4.15. 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.
- 4.16. Género:** Es una categoría que organiza y da significado a las diferencias que distinguen los sexos. Esta organización es culturalmente impuesta por medio de prácticas y relaciones sociales basadas en símbolos, normas, estereotipos, etc.
- 4.17. Identidad de género:** Es la construcción subjetiva que cada individuo crea de sí mismo con relación a su identificación como hombre, mujer o persona trans. En este sentido la identidad de género puede o no estar relacionada con el sexo biológico.
- 4.18. Expresión de género:** Es la forma en que cada individuo expresa por medio de la forma de vestir, actuar y comportarse, su identidad en relación con su identificación como hombre mujer o transgénero.

- 4.19. Transgénero:** Concepto que agrupa las diferentes expresiones de la identidad de género como, por ejemplo:
- 4.19.1. Transexual:** hace referencia a las personas cuya identidad de género es diferente de su sexo asignado. Algunas personas transexuales transforman o desean transformar sus cuerpos a través de diferentes tecnologías como hormonas, cirugías, etc.
 - 4.19.2. Travestis:** personas que se visten y comportan con las formas tradicionalmente asociadas con el sexo opuesto al que nacieron, reproduciendo y/o exagerando los estereotipos de género. En este sentido el travestismo es una manera de expresar el género que no necesariamente se vincula con la orientación sexual, ni tiene como objeto el deseo de intervenir el cuerpo para siempre.
- 4.20. Sexo:** Sexo biológico es un continuo muy maleable que resulta de la combinación de por lo menos cinco áreas fisiológicas: genes, gónadas, hormonas, órganos reproductivos internos y genitales. Es así como el sexo es una categoría que distingue la especie humana en grupos sexuales con base en sus diferencias corporales. Sin embargo, por razones culturales, se reduce a dos unidades: lo femenino y lo masculino. En la actualidad se reconoce la intersexualidad como una forma biológica en que un individuo puede poseer áreas fisiológicas, tanto femeninas como masculinas.
- 4.21. Sexualidad:** Formación sociocultural que da cuenta de los valores, normas, prácticas y comportamientos relacionados con el erotismo, la vinculación afectiva y el placer, de la cual se deriva la noción de "orientación sexual".
- 4.22. Orientación sexual:** Categoría que describe un patrón de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, de ambos sexos o del mismo sexo. La orientación sexual hegemónica es aquella en la cual el individuo manifiesta atracción hacia el sexo opuesto. Por el contrario, las atracciones que se sienten o manifiestan hacia personas del mismo sexo son entendidas como fuera de la norma y han sido objeto de censura social.
- 4.23. Heterosexual:** Personas que experimentan deseo erótico-afectivo hacia personas del sexo o género contrario.
- 4.24. Homosexual:** Personas que experimentan deseo erótico-afectivo hacia personas del mismo sexo o género. Dentro de estas se encuentran:
- 4.24.1. Lesbiana:** Mujeres cuyo deseo erótico-afectivo se dirige hacia otra mujer.
 - 4.24.2. Gay:** Hombres cuyo deseo erótico-afectivo se dirige hacia otro hombre.



4.25. Bisexual: Persona cuyo deseo erótico-afectivo se dirige tanto a personas de su mismo sexo-género, como a personas de su sexo-género diferente.

4.26. Femicidio: Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

Los anteriores conceptos fueron tomados de acuerdo con lo consagrado en la 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 1257, 2008); y los conceptos encontrados en los *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural* – expedido por el Ministerio de Educación Nacional, 2022.

5. ENFOQUES DE ABORDAJE

Los siguientes enfoques están descritos según lo estipulado en los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) expedidos por el Ministerio de Educación Nacional en noviembre de 2022 y que UNINAVARRA acoge para la implementación y ejecución del presente Protocolo:

5.1. Enfoque Diferencial de Género:

El enfoque de género se orienta a observar, analizar y promover transformaciones respecto a las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de este enfoque ha surgido de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad y, por consiguiente, en las labores de diseñar, implementar, evaluar políticas e intervenciones públicas, valorar buenas prácticas y obtener aprendizajes. Sumado a esto, dado que las mujeres históricamente han sido discriminadas, violentadas y ubicadas en una relación desigual de poder en relación con los hombres, la implementación de medidas de atención, asistencia y reparación integral con enfoque diferencial tiene por objetivo evitar que se limite el goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

En este sentido, la atención diferencial busca disminuir las brechas de género reconociendo y propiciando el acceso y goce efectivo de sus derechos, así como la identificación y atención a las afectaciones específicas que se derivan de hechos victimizantes asociados al género y desigualdad de poder.

5.2. Enfoque de derechos humanos:

Este enfoque debe observarse en las acciones de las instituciones dirigidas a implementar de manera efectiva y eficiente el carácter universal, intangible e inevitable de todos los derechos humanos y su inevitable provisión, especialmente la garantía de los derechos de igualdad y la no discriminación; esta protección supone poner en primer plano de actuación las necesidades de las personas afectadas por la violencia y la discriminación y tratar de que las actividades de seguridad y protección estén encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva, así como a eliminar la discriminación de cualquier tipo.

5.3. Enfoque interseccional:

La complejidad de las desigualdades sociales y los principales indicadores de diferencia y diversidad se encuentran en los ejercicios de poder de las relaciones sociales, las cuales se encuentran intrínsecas en la población de las instituciones de educación superior, por lo cual es necesario identificar los factores de discriminación de manera imbricada tales como la condición socioeconómica, la edad, la raza, la orientación sexual, la diversidad de género, la diversidad, entre otras, que las hacen multidimensionales.

Así pues, este enfoque debe conducir al reconocimiento de la discriminación y violencias basadas en género como un fenómeno que casi nunca ocurre de forma aislada, sino que se combina con muchas formas de discriminación que pueden aumentar el riesgo y hacer que la ocasión sea particular y diferencial para cada persona.

5.4. Enfoque global:

La noción de este enfoque proviene de ONU Mujeres y ha sido acogida por instituciones que trabajan en la consolidación de ciudades seguras.

Este enfoque consiste, en la validación de que, ante las VBG, el problema más importante es cultural. Esto quiere decir, que se da por la naturalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, la cual se soporta en que se conservan estereotipos y prácticas sociales que están naturalizadas y por lo cual se han vuelto tolerables ante las dinámicas de relacionamiento social.

5.5. Enfoque de no causar daño:

Este enfoque implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitando culparlas por las violencias que han sufrido y por el contrario apostar al fortalecimiento de sus herramientas para la exigibilidad de sus derechos.



Insiste en una revisión constante de las acciones implementadas para que no profundicen las afectaciones que la víctima ha experimentado. Esto implica que las estrategias que se diseñen para atender a las personas víctimas o para la promoción de la igualdad de género, no pueden reproducir los estereotipos tradicionales de género en los que las violencias se han soportado históricamente y además, se debe cuidar de que no se reproduzcan las relaciones tradicionales de poder o dinámicas que aumenten la discriminación de las mujeres, garantizando de esta manera la confianza de las personas afectadas en los diversos procesos por los que debe atravesar la persona afectada.

5.6. Enfoque Diferencial:

Da respuesta al principio de equidad, diversidad e igualdad; en el reconocimiento, protección y respeto; teniendo en cuenta las características particulares como la edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, madre cabeza de hogar, víctimas del conflicto armado, entre otras, lo que permite reconocer que hay poblaciones con características particulares, de igual forma, reconocer que existe población con factores expuestos que agravan su situación de vulnerabilidad o riesgo de vulnerabilidad de sus derechos.

6. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

Son acciones dirigidas a sensibilizar y concientizar a los integrantes de la comunidad académica y administrativa en todo lo relacionado a la identificación de las violencias y tipos de discriminación basadas en género que conduzcan al desarrollo de ambientes sanos, proactivos, de buen trato, de respeto y de garantía de los derechos humanos.

Para la detección, identificación y caracterización de las violencias basadas en género y sexuales, se implementarán y fortalecerán estrategias de detección de riesgos y violencias lideradas por la Dirección de Bienestar Universitario, a través de las Coordinaciones de Salud y Bienestar, Inclusión, Seguridad y Salud en el Trabajo, Oficina de Paz y Talento Humano.

6.1 Responsables de las Acciones de Prevención y Detección:

Son responsables del diseño e implementación de medidas de prevención y detección de violencias basadas en género y violencias sexuales, los siguientes procesos:

- ✓ Bienestar Universitario y Egresados
- ✓ Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Talento Humano
- ✓ Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA
- ✓ Inclusión
- ✓ Oficina de paz

6.2 Equipo Interdisciplinar Psicosocial:

Este equipo tiene como finalidad determinar la ruta de atención integral para la víctima y el victimario, brindando primeros auxilios psicológicos, orientación socioeconómica, acompañamiento jurídico o académico y estará conformado por:

- ✓ Coordinación de Salud y Bienestar
- ✓ Profesionales de Bienestar Universitario - Psicólogas
- ✓ Equipo de Salud del área Prevención y Promoción
- ✓ Trabajadora Social

El equipo interdisciplinar realizará reuniones mensuales para socialización de casos.

6.3 Comité Multidisciplinar:

Este comité tiene como finalidad la socialización del proceso de acompañamiento de los casos, el avance dentro de estos y las determinaciones a las cuales se han llegado con los mismos, el Comité tendrá una periodicidad de reunión trimestral y está compuesto por los siguientes actores involucrados en el desarrollo del protocolo:

- ✓ Vicerrectoría General o quien haga sus veces
- ✓ Dirección de Bienestar Universitario o quien haga sus veces
- ✓ Coordinación del Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA o quien haga sus veces
- ✓ Coordinación de Salud y Bienestar o quien haga sus veces
- ✓ Coordinación de Docencia y Servicio o quien haga sus veces
- ✓ Coordinación de Higiene y Seguridad y Salud en el trabajo o quien haga sus veces.
- ✓ Presidente del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces
- ✓ Gestión Académica o quien haga sus veces
- ✓ Decanos, Directores y Coordinadores de programas académicos de pregrado y posgrado o quienes haga sus veces.

6.4 Tipos de estrategias de Prevención y Detección

A partir de la detección de riesgos y violencias y de la información derivada de la atención de casos, UNINAVARRA implementará de forma permanente, medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características diferenciales de todos sus integrantes. Para esto se puede recurrir a tres tipos de acciones:

- ✓ **Acciones de Difusión:** Orientar y dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria el presente protocolo, la ruta para la atención de violencias y cualquier discriminación basada en género, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente.



- ✓ **Acciones de Sensibilización:** Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias y cualquier discriminación basada en género, transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones.
- ✓ **Acciones de Visibilización:** Estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Fundación Universitaria y su suceso en la vida personal y colectiva de la comunidad.

En el desarrollo de acciones de prevención y detección se implementarán mecanismos idóneos para lograr el objetivo de difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como:

- 6.4.1.** Socialización a los miembros de la comunidad académica y administrativa de la Institución, el Protocolo para la prevención y atención en casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en el género o sexual.
- 6.4.2.** Capacitar y sensibilizar a la comunidad académica y administrativa de la Institución sobre las formas de violencia y discriminación basada en el género y sexual, incluyendo la identificación de comportamientos inapropiados y factores de alarma.
- 6.4.3.** Realizar campañas con enfoque de género para la comunidad académica y administrativa de la Institución, que promuevan el respeto mutuo y reconocimiento de las diferencias, la sana convivencia, autoestima, la solución pacífica de conflictos y la comunicación asertiva, entre otros temas afines.
- 6.4.4.** Conmemorar el día de la no violencia de género mediante actividades o actos culturales y académicos donde se involucre a toda la comunidad académica y administrativa de la Institución.
- 6.4.5.** Incluir dentro de los contenidos programáticos de las asignaturas del componente socio humanístico de los Planes de Estudio de los Programas de Pregrado y Posgrado, temáticas dirigidas a sensibilizar en la no violencia y discriminación basada en género y sexual.
- 6.4.6.** Capacitar a Decanos, Directores y Coordinadores de Programa, Profesores y Administrativos en la atención de casos de violencia y discriminación basada en género y sexual.
- 6.4.7.** Realizar estudios de caso y mesas de trabajo con el fin de construir estrategias interdisciplinarias que prevengan la ocurrencia de eventos de violencia o discriminación basada en género y sexual.

Estas acciones pueden ser desarrolladas en actividades académico-administrativas como inducciones a estudiantes nuevos, inducción y reinducción de profesores y colaboradores.



CAPITULO II

RUTA INTERNA DE DETECCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN EL GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

1. LINEAMIENTOS DE ATENCIÓN:

Los siguientes lineamientos son una guía fundamental para toda la comunidad UNINAVARRISTA y personas que se involucren en la atención de Violencia Sexual y Violencia Basada en Género, dentro de los cuales deban activar la ruta del Protocolo de Prevención de la Violencia Basada en Género y por lo que es fundamental garantizar el respeto, la no discriminación y vulneración de los derechos humanos:

- ✓ Brindar un espacio seguro y de confianza donde las personas afectadas puedan expresar sus experiencias y emociones.
- ✓ Demostrar empatía, respeto y sensibilidad hacia sus vivencias y necesidades.
- ✓ Respetar cualquier decisión tomada por los involucrados, y no ejercer ningún tipo de presión en búsqueda de alguna acción u omisión.
- ✓ Garantizar la confidencialidad de la información compartida por las personas involucradas, respetando su privacidad y protegiendo su identidad.
- ✓ Realizar una evaluación detallada de las necesidades físicas, emocionales, sociales y legales de las personas involucradas.
- ✓ Proporcionar acceso a servicios de atención médica, asesoramiento legal, apoyo emocional y cualquier otro recurso necesario.
- ✓ Proporcionar información clara y accesible sobre los derechos, opciones y recursos disponibles para abordar la Violencia Basada en Género.
- ✓ Explicar de manera comprensible los procedimientos y pasos a seguir durante el proceso de atención y búsqueda de justicia, si es voluntad de la persona.
- ✓ Una vez activada la ruta, obtener el consentimiento informado de las personas involucradas antes de realizar cualquier acción o compartir su información con terceros.
- ✓ Asegurar que las personas involucradas comprendan plenamente las opciones y posibles consecuencias de cada decisión tomada.
- ✓ Establecer una coordinación efectiva y fluida a través de la interdisciplinariedad, entre los diferentes actores involucrados en la atención de la Violencia Basada en Género.
- ✓ Evaluar el riesgo e informar sobre medidas de seguridad adecuadas para garantizar la integridad física y emocional, que las personas afectadas puedan implementar.
- ✓ Proporcionar un seguimiento continuo y apoyo durante todo el proceso de atención, incluyendo seguimientos individualizados y acompañamiento jurídico, esto a través del Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA, solo si es voluntad de la persona.
- ✓ Realizar evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y ajustar las intervenciones según sea necesario.



2. ETAPAS DE LA RUTA DE ATENCIÓN

A. ETAPA 1: DETECCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL Y/O DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.

1. Protocolos de denuncia

Estos protocolos son fundamentales para garantizar una respuesta eficaz y adecuada a las denuncias de Violencia Basada en Género, y para proteger los derechos y la seguridad de las personas afectadas, en donde de forma detallada se describen los procedimientos específicos para la presentación de una denuncia y posterior activación de la ruta, para cualquiera de los personajes que hagan parte de un proceso de Violencia Basada en Género dentro de la institución.

2. Activación de la ruta

Según el Ministerio de Educación Nacional, las rutas de atención son mecanismos para permitir la orientación adecuada en la prestación de los servicios dentro de las instituciones frente a situaciones de violencia o discriminación basadas en género, las cuales debe permitir tanto al comité multidisciplinario, como al comité Psicosocial establecido para la atención de casos en intervención directa de las violencias y la atención integral de las personas afectadas, contar con un flujograma que describa cada una de las acciones que se deben llevar a cabo para lograr una respuesta conforme con los estándares resolutivos, y la debida diligencia institucional. (NACIONAL M. D., 2022)

La activación de la Ruta de Atención proporcionará información clara y accesible sobre los pasos a seguir, los recursos disponibles y los derechos que le asisten a los actores involucrados. También se facilitará la derivación a los servicios especializados, como apoyo psicosocial por parte de los profesionales que conforman el equipo interdisciplinar, atención médica a través de una remisión a la EPS y asesoramiento legal mediante el Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA.

3. Los Canales de comunicación para el reporte de casos y activación de ruta de Violencia Sexual y de género son los siguientes:

La activación de la ruta de violencia o discriminación de género puede generarse por distintos canales para una mejor accesibilidad, facilidad y agilidad en la reacción haciéndola inmediata, los cuales son:

- ✓ **Correo electrónico** a través del correo botonpurpura@uninavarra.edu.co este no requiere de una profunda explicación del caso a reportar, ni evidencias, pero si es necesaria la manifestación de la necesidad en cuanto a la apertura de la ruta de atención.



- ✓ **Mensaje de texto, llamada telefónica o mensaje de WhatsApp a la línea institucional Conéctate con la Vida**, número **+57 317 3186289**, la cual brinda atención de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. jornada continua, sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m., domingos de 8:00 a.m. a 12:00 m.

El caso puede ser presentado ante las siguientes autoridades o procesos:

- Decanos, Directores o Coordinadores de Programa, Profesores, Talento Humano, Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA, Gestora Académica, Bienestar Universitario y Egresados y en general, cualquier colaborador de la Institución, quienes de manera inmediata deberán reportarlo por el correo electrónico botonpurpura@uninavarra.edu.co.

Si el caso es recepcionado por el equipo de Plan Padrino, se generará una remisión en el formato establecido en el Sistema de Gestión de Calidad mediante el correo botonpurpura@uninavarra.edu.co

- Comité de Convivencia Laboral en los casos de violencia o discriminación basada en género o sexual entre los colaboradores de UNINAVARRA. Este reporte puede generarse a través de un oficio dirigido al comité de convivencia laboral, el cual puede ser radicado de forma presencial en las instalaciones de UNINAVARRA o de manera virtual al correo convivencialaboral@uninavarra.edu.co. Estos casos se tramitarán de acuerdo con las normas que regulan el procedimiento y allí determinaran si conviene la activación del protocolo por medio de la ruta de atención con el quipo psicosocial.

4. ¿Quiénes pueden reportar el caso y activar la ruta?

Cualquier persona que haya sido testigo, víctima directa o tenga conocimiento de un caso de Violencia Basada en Género puede realizar el reporte y activación de la ruta correspondiente. Esto incluye, pero no se limita a:

- ✓ Víctima (s)
- ✓ Integrante (s) de la comunidad académica y administrativa de la Institución.
- ✓ Padres de familia o acudiente.
- ✓ Cualquier persona natural o jurídica que conozca el caso.

Teniendo en cuenta la condición del suceso reportado, sea este leve o grave dentro de una situación de urgencia, y obteniendo los datos de las personas involucradas, el equipo interdisciplinar realizará el primer acercamiento para ofrecer los servicios correspondientes y obtener la autorización o la voluntad de las personas para iniciar cualquier acción que esta ruta contiene.



B. ETAPA 2: ATENCIÓN INICIAL.

Esta etapa sienta las bases para el abordaje integral y personalizado de cada caso, estableciendo las acciones y medidas necesarias para garantizar la seguridad, recuperación y empoderamiento de las personas afectadas por la Violencia Basada en Género o Sexual.

Constituye el inicio de las acciones de atención multidisciplinarias para satisfacer las necesidades en asesorías psicosociales, médicas y orientaciones jurídicas de las personas afectadas, la cual es llevada a cabo de manera sensible y empática, teniendo en cuenta la privacidad, seguridad y confidencialidad de los involucrados.

La persona que ejecutará la atención inicial será un profesional en Salud Mental que, para efectos de este protocolo, será la Coordinación de Salud y Bienestar o quien haga sus veces, quien a su vez, determinará la pertinencia de la actuación del equipo interdisciplinario, con el fin de construir el plan de intervención del equipo frente al caso.

1. Atención psicosocial inicial:

Para este primer momento, es importante y se sugiere que se lleve a cabo por un profesional en psicología – salud mental, quien contará con las herramienta y aptitudes oportunas para brindar una atención adecuada; sin embargo, los profesionales jefes de enfermería, trabajo social y profesionales de apoyo a bienestar – padrinos, también estarán facultados para realizar esta primera atención psicosocial, siempre y cuando estos cuenten con la formación y conocimiento en relación con el proceso de Prevención de Violencia Basadas en Género y primeros auxilios psicológicos.

Esta atención permite realizar una primera evaluación del impacto emocional de la violencia o discriminación basada en género, identificando los efectos psicológicos y las posibles manifestaciones que este suceso pueda ocasionar. Para ello es importante que durante esta atención se tengan presentes aspectos importantes como la edad de la persona y si ésta pertenece a alguna población diversa, con el objetivo de lograr garantizar una eficiente prestación del servicio.

También, durante esta atención es preciso generar un espacio para la resolución de dudas, informar claramente los servicios que se pondrán a disposición de quien activa la ruta y el proceso a seguir si es voluntad de la persona continuar con esta activación.

1.1 Condiciones adecuadas:

Durante la etapa de Atención Inicial, es fundamental garantizar condiciones adecuadas que promuevan la confianza, seguridad y comodidad de las personas afectadas por la Violencia Basada en Género o Sexual. Estas condiciones incluyen:



- ✓ Proporcionar un entorno seguro y confidencial para todas las interacciones, asegurando que las conversaciones y los datos se mantengan en estricta confidencialidad, para ello el equipo interdisciplinar omitirá el uso de áreas públicas, espacio semiencerrados o corredores (NACIONAL M. D., 2022). Por ende, estas atenciones se llevarán a cabo en la oficina de promoción y prevención ubicada en la sede principal de la Institución.
- ✓ Los profesionales que intervengan durante la atención deberán mostrar sensibilidad y empatía hacia las experiencias y necesidades de las personas afectadas, sin juzgar ni culpabilizar, generando además, un ambiente acogedor y libre de discriminación, donde las personas se sientan seguras y respetadas en todo momento.
- ✓ El tiempo de la atención debe ser el adecuado y durante la misma se debe mantener el principio de confidencialidad en protección de la identidad del individuo y de sus datos personales.

2. Registro de los hechos:

Durante la atención inicial se realiza un proceso de registro de los hechos, el cual se lleva a cabo a través del diligenciamiento del formato de ficha de violencia de género, en donde se recopila y documenta de manera precisa y confidencial la información relevante sobre la situación de violencia ya que este proceso será base para las siguientes acciones a ejecutar durante la aplicación de la ruta, tanto en aspectos físicos, psicosociales o jurídicos con el fin de velar por una pertinente prestación del servicio.

3. Consentimiento informado:

Luego de generado el registro de los hechos en el formato correspondiente, se debe diligenciar el formato de consentimiento informado, el cual es fundamental para confirmar que de manera libre, voluntaria e informada la persona, manifiesta el deseo de recibir los servicios, tratamientos y acciones que se llevarán a cabo en el marco de su atención durante la aplicación de la ruta, además, para que la víctima autorice la remisión a EPS o al Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA según sea el caso.

Este consentimiento informado debe ser firmado de manera presencial al finalizar la atención inicial, a la vez que el formato de registro de los hechos, dado que, para iniciar con el proceso de la ruta de atención, ambos anexos son fundamentales para un preciso servicio.

4. Activación de ruta según competencia:

Si el caso es recibido por los Decanos, Directores de Programa, Profesores, por Talento Humano o cualquier colaborador de la Institución, de manera inmediata deberá reportarlo a Bienestar Universitario y Egresados a través del correo electrónico botonpurpura@uninavarra.edu.co o al Comité de Convivencia Laboral al correo electrónico convivencialaboral@uninavarra.edu.co, de acuerdo con su competencia.



Los casos de competencia del Comité de Convivencia Laboral se tramitarán de acuerdo con las normas que regulan el *Procedimiento del Comité de Convivencia para el reporte y seguimiento de quejas por acoso laboral*, y allí se determinará si conviene la remisión al equipo interdisciplinar para la activación del protocolo por medio de la ruta de atención.

Una vez avocado el caso por Bienestar Universitario y Egresados, se procederá a evaluar la competencia de la unidad en el marco del presente Protocolo. De no corresponder al presente Protocolo se levantará un acta de cierre, pero si, por el contrario, el caso si corresponde a un caso del Protocolo, Bienestar Universitario y Egresados procederá a adelantar las siguientes actividades de atención inicial:

Restauración: Acciones que garantizan el asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, el victimario y los integrantes de su entorno, durante el desarrollo de los mecanismos dispuestos por la institución para la gestión de la denuncia, y para propender la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario en su entorno familiar, social y académico. En ellas, encontramos las siguientes actuaciones de atención inicial:

Atención inicial para la víctima:

- ✓ **Atención psicológica:** El profesional de psicología realizará la atención en crisis y brindará primeros auxilios emocionales a la víctima y de requerirse activará el servicio de enfermería de la Institución.
- ✓ **Atención física:** Una vez activado el servicio de enfermería, la profesional a cargo brindará la atención en salud en primeros auxilios. En caso de necesitarse una atención de mayor complejidad se remitirá a una Institución Prestadora de Servicios de Salud.
- ✓ **Comunicación a acudiente o familiares.** Si la víctima es menor de edad se informará a los padres, acudientes o representante. En caso contrario se requerirá consentimiento de la víctima.
- ✓ **Orientación jurídica:** Una vez estabilizada la víctima se le informará sobre las rutas legales aplicables en su caso y de ser solicitado por esta, se brindará el acompañamiento a través del Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA, para que interponga las acciones correspondientes ante las autoridades pertinentes; si es menor de edad, esta asesoría se brindará en compañía de padres, acudientes o representante.

Atención inicial para el presunto victimario:

En relación con la activación de la ruta y la atención inicial orientada al presunto victimario por parte del equipo interdisciplinar, esta solo podrá ser activada cuando éste pertenezca a la comunidad académica y/o administrativa de la institución.

Cuando el presunto agresor presente crisis psicológicas o afectación física se le brindará:



- ✓ **Atención psicológica:** El profesional de psicología brindará primeros auxilios emocionales y de requerirse activará el servicio de enfermería de la Institución.
- ✓ **Atención física:** Una vez activado el servicio de enfermería, la profesional a cargo le brindará la atención en salud en primeros auxilios. En caso de necesitarse una atención de mayor complejidad se remitirá a una Institución Prestadora de Servicios de Salud.
- ✓ **Comunicación a acudiente o familiares.** Si el presunto agresor es menor de edad se informará a los padres, acudientes o representante. En caso contrario se requerirá consentimiento de este.
- ✓ **Información jurídica:** Una vez estabilizado el presunto agresor, se le informará sobre las consecuencias legales de su actuación y de solicitarlo, se brindará el acompañamiento a través del Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA.

C. ETAPA 3. ACCIONES DE SANCIÓN - ACTIVACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO:

Si luego de analizado el caso, se considera que los hechos podrían configurar una falta disciplinaria por constituir actos de violencia o afectación a los derechos de los demás miembros de la comunidad universitaria, y si así lo autoriza la presunta víctima, se remitirá el caso a la autoridad correspondiente para que inicie el proceso de indagación disciplinaria.

1. SANCIONES:

- 1.1.** Cuando el presunto agresor se trate de un **estudiante**, se actuará de conformidad con lo establecido en el Reglamento Académico y Estudiantil de la Fundación Universitaria Navarra UNINAVARRA - Acuerdo 012 de 2015 expedido por el Consejo Superior y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen y se aplicarán las disposiciones del régimen disciplinario allí dispuesto y por tanto, de encontrarse responsable el agresor y dependiendo la gravedad de la falta, será objeto de las sanciones establecidas en éste, que podrán ser: Amonestación escrita, Matrícula Condicional, Cancelación Temporal de la matrícula o Cancelación definitiva de la matrícula. De conformidad con el citado Reglamento Académico y Estudiantil, la acción disciplinaria y la aplicación de las sanciones serán procedentes, aunque el estudiante se haya retirado de UNINAVARRA.
- 1.2.** Cuando el presunto agresor se trate de un **Profesor**, se actuará de conformidad con lo establecido en el Reglamento Docente de la Fundación Universitaria Navarra UNINAVARRA - Acuerdo 002 de 2010 expedido por el Consejo Superior y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen y se aplicarán las disposiciones del régimen disciplinario allí dispuesto y por tanto, de encontrarse responsable el agresor y dependiendo la gravedad de la falta, será objeto de las sanciones establecidas en éste, que podrán ser: Amonestación verbal privada sin anotación en la hoja de vida, Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida, Suspensión temporal de ascenso en el escalafón o suspensión en el ejercicio del cargo o Expulsión de la Fundación Universitaria.



- 1.3.** Cuando el presunto agresor se trate de un **Colaborador o un profesor en el ejercicio de funciones directivas o administrativas**, se actuará de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Navarra UNINAVARRA - Acuerdo 006 de 2017 expedido por el Consejo Superior y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen y se aplicarán las disposiciones del Procedimiento para la Comprobación de Faltas, Formas de Aplicación de las Sanciones, Escala de Faltas Disciplinarias y Sanciones allí dispuesto y por tanto, de encontrarse responsable el agresor y dependiendo la gravedad de la falta, será objeto de las sanciones establecidas en éste, que podrán ser: Amonestación escrita o llamado de atención verbal, Suspensión temporal de ascenso en el escalafón, en el caso de la falta ser cometida por un Docente, Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, Despido con justa causa.
- 1.4.** Cuando el presunto agresor se trate de una **persona ajena a la Comunidad Universitaria de UNINAVARRA**, con autorización de la víctima y a través del Consultorio Jurídico Martin Luther King de la Institución, se brindará el apoyo para que ésta realice la correspondiente denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, para que se adelante el correspondiente proceso penal.

D. ETAPA 4. REMISIÓN.

Para la víctima:

- ✓ Bienestar Universitario y Egresados activará la Ruta Intersectorial de Atención Integral para Víctimas de Violencia de Género del Ministerio de Salud (Ley 1257 de 2008) a través del Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA.
- ✓ Cuando se trate de víctimas por ataques con agentes químicos, se activará la Ruta del Protocolo de Atención de Urgencias a Víctimas de Ataques con Agentes Químicos del Ministerio de Salud.

Para el presunto agresor:

- ✓ Se reportará el caso a la Fiscalía General de la Nación o a la autoridad competente a través del Consultorio Jurídico Martin Luther King de UNINAVARRA.
- ✓ Cuando el presunto agresor haga parte de la comunidad académica o administrativa de la Institución, se reportará el caso a la unidad competente (Talento Humano / Consejo de Facultad) para adelantar la investigación disciplinaria.
- ✓ Cuando en los hechos se encuentre involucrado como presunto agresor una persona vinculada a un escenario de práctica, la Unidad de Bienestar Universitario y Egresados remitirá el caso al Comité de Docencia Servicio, o el órgano que haga sus veces, para que adelanten las investigaciones a que hubiere lugar y tome las medidas disciplinarias que considere de acuerdo con la normatividad institucional. **Esta acción deberá estar autorizada por la presunta víctima o por su representante o acudiente.**

E. ETAPA 5. ACCIONES DE SEGUIMIENTO PARA LA NO REPETICIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO.

Acompañamiento educativo y seguimiento del caso:

De manera concomitante con la activación de la Ruta Intersectorial de Atención Integral para Víctimas de Violencia de Género o Protocolo de Atención de Urgencias a Víctimas de Ataques con Agentes Químicos del Ministerio de Salud, Bienestar Universitario y Egresados, con el acompañamiento de la Dirección del Programa, de la Decanatura o la Oficina de Talento Humano procederá: a realizar actividades de sensibilización para establecer prácticas de reconciliación y perdón entre los involucrados en el hecho.

Prácticas de no repetición:

- ✓ Analizar el caso con el equipo interdisciplinario de expertos, que permita:
 - Aproximación teórica de los hechos.
 - Evaluar los servicios Institucionales prestados y requeridos por la víctima y el presunto agresor, cuando este haga parte de la comunidad académica y administrativa.
 - Análisis de la aplicación del protocolo para su mejoramiento continuo.
 - Diseño de estrategias de intervención y apoyo a la víctima.
- ✓ Seguimiento del caso en la aplicación de la Ruta Intersectorial de Atención Integral para Víctimas de Violencia de Género o Protocolo de Atención de Urgencias a Víctimas de Ataques con Agentes Químicos del Ministerio de Salud. El seguimiento tiene como propósito verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de hechos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género.

F. ETAPA 6. CIERRE DEL CASO

Se procederá al cierre del caso en las siguientes situaciones:

- ✓ Cuando la víctima deje de pertenecer a la Fundación Universitaria Navarra-UNINAVARRA por abandono, pérdida de cupo o fallecimiento.
- ✓ Cuando la víctima lo solicite, excepto cuando es menor de edad.
- ✓ Cuando así lo conceptúe Bienestar Universitario y Egresados, a través de su equipo de expertos.

CAPITULO III PLAN DE TRABAJO

Con el fin de establecer acciones cuantificables que midan el impacto de la implementación de la ruta de atención en casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género, así como las estrategias de prevención, que garanticen la restauración y no repetición de casos, se establece el siguiente plan de trabajo:

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA RUTA DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA - UNINAVARRA

Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
Realizar activación de la ruta de atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género enmarcadas en la Equidad, Diversidad e Inclusión "Vagón EDI".	Estudiantes	Registro de casos reportados a Bienestar Universitario	Porcentaje de estudiantes que activan la ruta de violencia y cualquier tipo de discriminación basadas en género.	Número de rutas activadas por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género / total de estudiantes	Durante todo el año académico
Realizar activación de la ruta de atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género enmarcadas en la Equidad, Diversidad e Inclusión "Vagón EDI".	Profesores y colaboradores	Registro de casos reportados a Bienestar Universitario	Porcentaje de Profesores y colaboradores que activan la ruta de violencia y cualquier tipo de discriminación basadas en género.	Número de rutas activadas por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género / total de profesores y colaboradores	Durante todo el año académico
Analizar los casos con el equipo psicosocial.	Equipo psicosocial	Acta de reunión	Porcentaje de casos atendidos por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género	Número de casos atendidos por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género / Número de casos reportados por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género	Mensual
Socializar el proceso de acompañamiento de los casos.	Comité multidisciplinar	Acta de reunión	Porcentaje de casos atendidos por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género	Número de casos atendidos por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género / Número de casos reportados por violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género	Trimestral
Socializar la ruta a la comunidad académico - administrativa durante las inducciones de estudiantes, profesores y colaboradores.	Coordinación de Salud y Bienestar	Registro de asistencia en Bienestar Universitario	Porcentaje de población académico-administrativa que participaron en la socialización de la ruta durante las inducciones	Número de asistentes a la socialización de la ruta de atención en casos de violencias y discriminación basada en género / Total de estudiantes, profesores y colaboradores citados a inducción	Semestral



Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de Cálculo	Periodicidad
Formar en género y abordaje de violencias, dirigida a la comunidad académico - administrativa	Comunidad académico-administrativa	Registro de asistencia en Bienestar Universitario y registro fotográfico	Porcentaje de población académico-administrativa que participaron en la formación en género y abordaje de violencias	Número de asistentes que participaron en la formación en género y abordaje de violencias / Total de estudiantes, profesores y colaboradores inscritos a la formación	Anual
Realizar campañas educativas sobre la prevención de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación.	Comunidad académico-administrativa	Registro de asistencia en Bienestar Universitario y registro fotográfico	Porcentaje de población académico-administrativa que participaron en campañas educativas sobre la prevención de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación	Número de asistentes que participaron en campañas educativas sobre la prevención de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación / Total de estudiantes, profesores y colaboradores	Trimestral
Realizar conmemoración del día de acción global por la Erradicación de las Violencias de Género contra la mujer.	Comunidad académico-administrativa	Registro de asistencia en Bienestar Universitario y registro fotográfico	Porcentaje de población académico-administrativa que participaron en conmemoración del día de acción global por la Erradicación de las Violencias de Género contra la mujer	Número de asistentes que participaron en conmemoración del día de acción global por la Erradicación de las Violencias de Género contra la mujer / Total de estudiantes, profesores y colaboradores	Anual