



**Universidad[®]
de Medellín**
Ciencia y Libertad

Protocolo VBGD

**Protocolo para la Prevención, Detección y Atención
a casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación.**

ANEXO A LA
RESOLUCIÓN RECTORAL NÚMERO 21
de 24 de enero de 2023

La siguiente, es fiel transcripción del texto completo del **Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y Discriminación, en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural**, elaborado por la Universidad de Medellín en diciembre de 2022:

Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de
Violencias Basadas en Género y Discriminación, en el
marco de las acciones de Política de Educación Superior
Inclusiva e Intercultural

Violencias Basadas en Género y Discriminación
- VBGD -

Universidad de Medellín
Diciembre 2022



Contenido:

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONCEPTOS CLAVES	4
3. OBJETIVOS	9
3.1. General	9
3.2. Específicos	9
4. MARCO LEGAL	10
5. VALORES Y PRINCIPIOS	11
5.1. Valores	11
5.2. Principios	12
6. COMITÉ DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	14
7. RUTAS Y ACCIONES	16
7.1. Prevención	16
7.2. Detección	18
7.3. Atención de VBGD	20
7.3.1. Atención inicial	22
7.3.2. Atención integral y restaurativa	22
7.3.3. Descripción de la asesoría y acompañamiento	23
7.3.3.1. Orientación psicológica	23
7.3.3.2. Orientación jurídica	23
7.3.3.3. Otros acompañamientos	24
7.3.4. Etapa complementaria	25
8. ALCANCE	26
9. REFERENCIAS	27

01.

Introducción

Para la Universidad de Medellín (en adelante UdeMedellín), con la creación y puesta en acción del presente protocolo, se pretende dar un manejo adecuado, pertinente y oportuno de los casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación – VBGD –, así como establecer estrategias que permitan la prevención, no repetición y erradicación de posibles casos de VBGD. Este protocolo entonces se convierte en una herramienta para la comunidad educativa y para la Institución que le permite abordar de manera integral esta problemática social, que abarca las violencias basadas en el género y las discriminaciones de todo tipo que afectan a nuestra sociedad, en el ámbito territorial, cultural, étnico, de identidad entre otros, y que se pueden presentar en el ámbito universitario.

El Ministerio de Educación Nacional por medio de la Resolución 014466 de 2022 establece orientaciones a las Instituciones de Educación Superior – IES – para la elaboración y ejecución de un protocolo de prevención, detección y atención de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación; es por esto que, la UdeMedellín busca por medio de este protocolo dar cumplimiento a estos lineamientos y, además, crear capacidades al interior de la Universidad para abordar la diversidad poblacional que enriquece nuestra comunidad.

El protocolo está diseñado para comprender, en primera instancia, los conceptos claves que son necesarios abordar; los propósitos del protocolo; el marco normativo, principios y valores que permitirán su implementación acorde a los lineamientos del Ministerio; establece las rutas y acciones centrales para abordar la prevención, detección y atención de las VBGD y, por último, define los alcances del cumplimiento del protocolo.

Se espera que las directrices dadas sean conocidas y acogidas por la comunidad universitaria, tanto estudiantes de pregrado y posgrado, como empleados docentes y administrativos, directivos, contratistas y terceros aliados de la UdeMedellín.

02.

Conceptos CLAVES

Acoso: está relacionado con acciones en contra de una persona que generan daño en su dignidad. Este daño puede ser físico, psicológico, sexual, y/o económico. Existe el acoso laboral, el cual está relacionado al ámbito de trabajo en relaciones entre jefes, compañeros o colaboradores; como también el acoso a razón de género y el acoso sexual, que, en el caso de instituciones educativas, puede darse de manera bilateral entre estudiantes, docentes y personal administrativo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Amenaza: se refiere a toda acción cercana a la violencia psicológica ejercida a una persona que busca intimidar para que esta actúe de una manera determinada u omita acciones. La amenaza puede ser directamente a la persona involucrada o a su círculo cercano como familia, amigos, mascotas, entre otros (ONU Mujeres, 2022).

Atención inicial: la atención de personas que requieren de la protección inmediata por presentar alteración de la integridad física, funcional y/o psíquica por cualquier causa con diversos grados de severidad, que pueden comprometer su vida o funcionalidad. Incluye contención emocional, atención médica y psicológica si llegara a necesitarla y versión libre de los hechos por parte de los actores en el caso.

Atención integral: atención de las personas involucradas en un caso de VBGD, la cual vincula asesoría y apoyo en el manejo en todas sus esferas (mental/emocional, física, académica/laboral, social/legal) para las necesidades de cada persona por causa de la situación de violencia o las consecuencias de ésta. Incluye la atención inicial, asesoría jurídica, asesoría académica o laboral, según el caso, y remisión a los entes externos necesarios.

Atención restaurativa: atención que involucra acciones de reparación y restauración de los derechos de las personas implicadas en un hecho de VBGD. Este tipo de atención pudiese incluir procesos sanconatorios dentro del debido proceso, de acuerdo con los reglamentos institucionales.

Confidencialidad: preservación de los derechos de intimidad de los involucrados en los casos, garantizando su buen nombre y el tratamiento de los datos personales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.

Daño o sufrimiento físico: riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño psicológico: consecuencia proveniente de una acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación; manipulación; amenaza, directa o indirecta; humillación; aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Denuncia: notificación que se hace a la autoridad competente de que se ha cometido o un tercero ha cometido un hecho que viola la normatividad.

Discriminación: exclusión de personas o grupos de personas por razones de género, etnia, religión, procedencia geográfica, orientación sexual, entre otras, impidiéndoles hacer uso de sus derechos al igual que otros grupos en ámbitos.

Diversidad: visibilidad de la heterogeneidad humana. Contempla también las maneras de actuar, pensar, percibir y concebir el mundo por parte de diferentes personas o grupos sociales. Por tanto, incluye el respeto a la diferencia y la promoción de ésta como parte de la riqueza de las organizaciones y de la sociedad.

Educación inclusiva: “proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo” (MinEducación, 2017).

Equidad de Género: equiparación de oportunidades, en búsqueda de cerrar brechas basadas en el género.

Género: conjunto de comportamientos, características, roles y expectativas que son asignadas socialmente para cada sexo.

Identidad de Género: se refiere a cómo se define una persona en relación con su propio género. Una persona puede identificarse como hombre, mujer o una identidad diferente, y puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. La identidad de género es diferente a la orientación sexual (UNICEF, 2021).

Maltrato: para el presente análisis será igual al concepto de violencias.

Orientación sexual: “hace referencia al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es

importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que ésta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos”. Algunos ejemplos son: heterosexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales y demisexuales (Profamilia, 2023).

Sexo: características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos (OMS, 2018).

Víctima: persona o grupo de personas que hayan sufrido violencias basadas en género o discriminación y, por tanto, se hubiesen menoscabado sus derechos y tuviesen afectación física, psicológica, sexual o económica parcial o permanente.

Violencia de género: corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino (MinSalud, 2023). También se puede entender como toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas.

Violencia: el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002). Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas formas de dominación no son excluyentes y que puede presentarse victimización por varios de ellos en un mismo sujeto. Por otro lado, el Ministerio de Interior en el documento (Ruta de atención de violencias basadas en género) define los siguientes tipos de violencia:

→ **Violencia física:** es el riesgo o disminución de la integridad corporal. Usualmente incluye golpes, agresiones con objetos o líquidos que buscan hacer daño.

→ **Violencia psicológica:** es aquella conducta que implica un daño en la salud psicológica, la autodeterminación y el desarrollo personal. Se caracteriza por los malos tratos, ofensas, humillaciones y palabras soeces.

→ **Violencia sexual:** es la acción de obligar a mantener contacto físico, sexual o verbal, o participar en otras interacciones mediante mecanismos que anulan o limitan la voluntad personal.

→ **Violencia económica:** es la acción orientada al abuso económico. Se caracteriza por el control abusivo de las finanzas y el pago inequitativo de salario según el género, por una misma labor asignada.

→ **Violencia patrimonial:** ocasiona pérdida, transformación, sustracción, destrucción o retención de derechos económicos destinados a las necesidades de la mujer.

03. Objetivos

3. 1. General

Implementar el protocolo para las VBGD, que permita atender las necesidades propias de nuestra Institución en materia de prevención, detección y atención de todo tipo de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación en el campus universitario y todo escenario donde se desarrollen actividades propias de la UdeMedellín.

3. 2. Específicos

- Generar una guía acorde con la normatividad vigente que permita a la Universidad contar con un modelo de actuación frente a las Violencias Basadas en Género y Discriminación.
- Diseñar acciones de comunicación, para que la comunidad universitaria conozca, comprenda y actúe en pro de evitar posibles casos de violencia basada en género y cualquier tipo de discriminación.
- Documentar y gestionar de manera oportuna y adecuada posibles casos de violencia de género y discriminación en la Universidad de Medellín.
- Desarrollar actividades encaminadas al seguimiento y ejecución del plan de acción para cada una de las etapas del protocolo.

04. Marco LEGAL

Este protocolo está articulado, por su naturaleza, con la normatividad internacional, nacional e interna correspondiente. En este sentido, incorpora elementos de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – ONU (3/09/1981); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará” (09/06/1994); la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia (08/09/2001); y los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, (25/09/2015).

De igual manera, se enmarca en las normativas nacionales frente a las VBGD tales como la Constitución Política de 1991; la Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; la Ley 823 de 2003, por medio de la cual se estableció el marco institucional para orientar las políticas y acciones por parte del Estado Colombiano para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado; la Ley 984 de 2005, por la que se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Ley 985 de 2005, por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta; la Ley 1146 de 2007, por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente y la Ley 1257 de 2008, 2008, por la que se dictan las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Asimismo, este protocolo da respuesta a la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación, por la cual se fijan los lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las instituciones de educación superior del país.

Por último, el protocolo se articula con el marco normativo Institucional, con el Reglamento Interno de Trabajo, Estatuto Profesorado, Reglamentos Académicos y Disciplinarios; los cuales contienen valores, principios, deberes, derechos, procedimientos internos y procesos disciplinarios, según corresponda. Esta normativa es de actualización permanente y es complementaria a estos lineamientos.

05. Valores Y PRINCIPIOS

Para la UdeMedellín, es importante soportar el debido proceso para la atención de casos de VBGD en principios que, además de regular dichas actuaciones; den respuesta a los principios fundacionales de Ciencia y Libertad. Siendo así, este protocolo se enmarca también en los siguientes principios como ejes estructurales de su desarrollo.

5.1. Valores

- **Justicia:** garantizamos el respeto, la tolerancia, la solidaridad y la libertad intelectual, logramos que efectivamente se dé a cada uno lo que le corresponde según las prescripciones éticas, como la más directa manera de alcanzar la convivencia pacífica y el progreso humano.
- **Respeto:** reconocemos, aceptamos y apreciamos, por el solo hecho de serlo, la dignidad y las cualidades ínsitas del ser humano, así como sus derechos, como fundamento de la pacífica convivencia humana.
- **Solidaridad:** sentimos y comprendemos como una unidad indisoluble las metas e intereses de la comunidad universitaria. Nada de lo humano nos es ajeno.
- **Pluralismo:** reconocemos la existencia de múltiples y heterogéneos grupos de intereses sociales e ideológicos que deben considerarse aun cuando no coincidan con los nuestros, como factores determinantes en la toma de decisiones académicas o administrativas, aceptando así la existencia de diferentes posiciones de pensamiento.
- **Tolerancia:** Aceptamos la diversidad de opinión social, política, étnica, cultural, religiosa o de cualquiera otra índole, valorando las distintas formas de entender el mundo, siempre que no contraríen nuestra visión, misión y los derechos fundamentales de las personas (Universidad de Medellín, 2019).

5. 2. Principios

- **Debida diligencia:** son aquellas acciones, trámites o gestiones encaminados a propender porque el manejo de los casos de VBGD se realice de manera oportuna, coordinada con el equipo de trabajo asignado para tal fin, y articuladas con los entes territoriales locales pertinentes.
- **Enfoque diferencial:** se refiere a la realización de un debido proceso basados en las particularidades de cada individuo. Es una construcción cultural e histórica en la que confluyen la necesidad de reconocer y tener en cuenta la identidad, la diversidad y las diferencias individuales y de colectivos como titulares de derechos, con el fin de adoptar medidas que hagan real y efectiva la igualdad.
- **Corresponsabilidad:** responsabilidad compartida en el proceso de atención, entre la Universidad, su comunidad y el Estado; todos ellos con los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones a su cargo.
- **Celeridad:** actuar con prontitud, eficacia, eficiencia y diligencia en la recepción, análisis y solución de los casos de violencias y discriminación que se pongan en su conocimiento.
- **Confidencialidad y reserva:** garantizar que el debido proceso de atención de un caso de VBGD se desarrolle con la confianza requerida y seguridad de la información, respetando el derecho a la intimidad y la protección de datos personales.
- **Buena fe:** toda actuación que se realiza de manera honesta, con rectitud, lealtad y que se presume es adecuada dentro de la conducta esperada para el caso específico.
- **Debido proceso:** es un principio del derecho que engloba un conjunto de formalidades esenciales que deben tenerse en cuenta en cualquier procedimiento de tipo legal o no, para asegurar o defender los derechos y deberes de cada individuo durante el desarrollo de un proceso. Es decir, se velará que en todo caso de VBGD se sigan los pasos establecidos para el desarrollo del proceso sujeto de análisis e investigación.
- **Presunción de inocencia:** se presumirá que una persona es inocente hasta que se demuestre que hubo falta a la normativa establecida por la Universidad para dichas conductas o a la normativa establecida por las leyes que rigen en nuestro país.

→ **Responsabilidad social:** garantizar un Campus Vivo seguro, incluyente y equitativo, que permita, además, del cumplimiento de su normatividad, la educación continua y adecuada en materia de violencias de género y todo tipo de violencias y discriminación para brindar a la sociedad personas (profesionales, docentes, empleados) educados en estos temas y con la proyección de no materialización de actos que configuren violencia.

→ **Igualdad ante la ley:** todas las personas deben ser tratadas del mismo modo ante la ley, sin distinción de género, raza, nacionalidad, condición social, etc. Este principio, a su vez, se basa en el derecho a la igualdad previsto en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

06.

Comité de Inclusión Y NO DISCRIMINACIÓN

Es un órgano de asesoría y acompañamiento a la implementación de las rutas de prevención, detección y atención, garantizando el debido proceso de reporte de presuntos actos de violencia de género o discriminación, así como los procesos encaminados a garantizar acciones de reparación, restauración y no repetición de hechos de esta naturaleza, con un alcance que incluye a todos los actores que están bajo la competencia del protocolo.

El Comité de Inclusión y No Discriminación responde directamente a la Rectoría y está integrado por el/la Coordinador/a de Bienestar Universitario, el/la Líder de Salud, el/la Líder de Orientación y Permanencia, el/la Representante de los Estudiantes ante el Consejo Académico, el/la Representante de los Docentes ante el Consejo Académico, el/la Coordinador/a del Consultorio Jurídico y el/la Coordinador/a de Servicios Generales. A las sesiones asistirá como invitado permanente el/la Coordinador/a de la Especialización en Estudios de Género. Actuará como secretario del Comité el/la Líder de Orientación y Permanencia.

**También se podrán invitar todas aquellas personas que se requieran por su especificidad en el estudio del caso o en las estrategias de prevención y detección, que fortalezcan la inclusión y el respeto por la diversidad.

**El Rector designará las personas que actuarán como suplentes para cada uno de los integrantes que conforman el Comité.

6. 1. Funciones del comité

- Crear estrategias preventivas como campañas, jornadas de formación, material didáctico y divulgación de las acciones en contra de las VBGD.
- Seguimiento a la implementación y actualización del protocolo para la prevención, detección y atención de las VBGD.
- Realizar las indagaciones que se requieran de posibles casos de VBGD y riesgos asociados.

- Evaluar los casos presentados de presuntas VBGD.
- Documentar los casos presentados y custodiar dicha documentación.
- Remitir los casos a las instancias pertinentes según los hallazgos presentados en los mismos.
- Seguimiento y cumplimiento de las rutas establecidas para cada caso.
- Definir y generar alianzas con entidades de apoyo encaminadas a prevenir nuevos actos de violencias y a educar a la comunidad universitaria.
- Realizar la rendición de cuentas ante las instancias universitarias correspondientes y demás organismos de control y vigilancia externos a la Institución.
- Designar, de acuerdo con las características de cada caso, los miembros de la Institución que harán el acompañamiento en la ruta de atención.
- Revisar la actualización normativa y reglamentaria en materia de violencia de género y discriminación en la Institución.

Los integrantes del Comité se deberán reunir, por lo menos, una vez cada dos meses de manera ordinaria y de manera extraordinaria cuando se detecte un caso de violencia basada en género o discriminación. Además, sus miembros deberán recibir formación relacionada con los conceptos técnicos, legales y formas de actuación de las VBGD, que permitan fortalecer el cumplimiento de sus funciones.

07. Rutas Y ACCIONES

Las rutas y acciones se presentan acorde a las etapas de 1) Prevención, 2) Detección y 3) Atención de los casos de VBGD, y se desarrollan de manera constante, oportuna y secuencial, según sea el caso.



7.1. Prevención

La principal acción con mayor éxito en el caso de manejo de VBGD es la prevención, la cual permitirá sensibilizar, informar y formar a la comunidad universitaria, (estudiantes, docentes, administrativos y contratistas), en los conceptos que enmarcan las violencias basadas en género y discriminación, qué hacer en caso de sospechar o presenciar un acto de esta naturaleza, y qué manejo se debe dar.

A continuación, se definen las acciones estratégicas a desarrollar:

- Diseño, ejecución y actualización de campañas comunicacionales y estrategias de prevención de VBGD acorde a los medios disponibles y los públicos de interés.
- Generación de una producción editorial que brinde información sobre conceptos claves de VBGD y el protocolo donde esté la ruta a seguir si se presentase un caso de VBGD. La publicación será entregada por medios digitales a la comunidad universitaria.

- Estrategias de difusión e información, tales como charlas informativas, conferencias, talleres, presentaciones artísticas, entre otras. Estas serán abiertas a la comunidad universitaria y abordarán temas relacionados con las violencias de género y discriminación. Las campañas deberán utilizar herramientas metodológicas y pedagógicas acordes al público a atender y serán acompañadas por un equipo experto en el tema.
- Material publicitario como afiches, volantes, carteleras, *e-cards*, información en redes sociales, entre otras, que permita difundir información sobre el tema de violencias, ubicados en lugares estratégicos de la universidad. Estos deberán contener información básica y que sirva para recordar la importancia de informar los casos de violencia, tipos de violencias y qué hacer en caso de presenciarlas o ser víctima de ellas.
- Formación en temas relacionados con las VBGD, tanto virtuales como presenciales. Se pretende que sea un curso obligatorio para el equipo administrativo y de docentes y electivo para los estudiantes.
- Verificar, en los procesos de selección, que el personal a contratar no presente inhabilidades previstas en la Ley 1918 de 2018, reglamentada por el Decreto 753 de 2019.
- Actualizar periódicamente los reglamentos y la normativa institucional en materia de procesos disciplinarios y demás actividades contempladas en la ruta de atención de VBGD.

Por otro lado, dentro de la campañas de difusión y educación, se debe recordar a la comunidad universitaria las consecuencias de no tratar y/o no reportar los casos de violencias basadas en género y discriminación; teniendo en cuenta que las violencias en todas sus formas, son actos que menoscaban la dignidad, la resiliencia, el autoestima, la voz y la salud de la víctima. Es importante tener presente que no denunciar un caso y no realizar intervención para detener dichos actos de violencia, genera consecuencias en la mayoría de los casos, nefastas, no sólo para la víctima, sino para su círculo familiar y social más cercano. Que puede llegar a considerarse un problema real de salud pública.

Por lo anterior, es necesario conocer que dichos actos de violencias pueden producir: lesiones físicas transitorias o permanentes, daño funcional, sensación de enfermedad constantemente, discapacidad, trastornos de la alimentación (anorexia, bulimia), hábitos adictivos inadecuados (abuso de tabaco, alcohol, drogas), comportamientos sexuales de riesgo (enfermedades de transmisión sexual), síndrome de dolor crónico, síndrome de intestino irritable, enfermedades somáticas (trastorno de aprendizaje), fibromialgia, trastornos ginecológicos, estrés postraumático, trastorno de ansiedad y depresión (bajo rendimiento académico y laboral), fobias/trastornos de pánico, disfunción sexual, baja autoestima y, en el peor de los casos, la muerte, ya sea por homicidio o por suicidio.

Es por lo que, realizar campañas educativas con miras a tener cero (0) casos de VBGD es un propósito primordial de nuestra Universidad. Para ello, es necesario tener un registro de los actos de violencias que permita realizar seguimiento, control y diseño de planes de acción para mejorar la eficacia de la implementación del protocolo.

Así mismo, como la investigación hace parte del objeto misional de la Universidad de Medellín, se promoverá la investigación del eje temático VBGD, para, de esta forma, comprender de manera integral este fenómeno y buscar las soluciones pertinentes.



7.2. Detección

La Universidad de Medellín, de conformidad con los objetivos para el desarrollo de proyectos de inclusión, implementa acciones y medidas para percibir e identificar oportunamente, en concordancia con la fase de prevención de este documento, formas, manifestaciones, actuaciones y episodios de violencia de género y discriminación.

Dichas formas, expresiones, manifestaciones, actuaciones y episodios de violencia de género y discriminación serán socializadas de una manera clara para la comunidad

universitaria y para que, al describirlas, sean base para decidir reportar, entendiendo que no todas las formas y ejemplos de violencias serán descritos. En caso de dudas, se recomienda elevar la solicitud al Comité de Inclusión y No Discriminación para que pueda analizar y definir si lo informado corresponde a un caso de violencia e iniciar el debido proceso.

En términos generales, las formas y manifestaciones de violencia se entienden como comportamientos, conductas y formas de proceder específicas de una persona que se visualizan en el día a día de sus relaciones con los otros, y que tienen, consciente o inconscientemente, un objetivo, obtener algo que se quiere o intentar obtenerlo o, de cualquier modo, mostrar poder, control y generar daño de tipo físico, sexual, psicológico, emocional y/o material con alguna intención particular.

Reporte de presunto acto de violencia de género o discriminación

Se trata de una descripción de la situación que se evidencia y puede ser catalogada como violencia, teniendo en cuenta detalles como la posible víctima, el hecho victimizante y el/la presunto/a agresor/a. Este reporte puede ser por escrito, de manera verbal o por el medio que la persona que reporta (víctima o tercero) considere que es el canal adecuado para ello. Se describe a continuación el proceso a seguir para reportar el caso y las herramientas que se pueden utilizar.

Recepción del Caso

Los casos de VBGD pueden ser denunciados por el/la presunta víctima o por un tercero en la línea de atención telefónica, correo electrónico o atención presencial. En caso de que el denunciante sea un tercero, este debe tener contacto directo con el/la presunto/a afectado/a.

La Universidad es enfática en promover los mecanismos de denuncia, las garantías y el respaldo para que la presunta víctima sienta con la confianza de denunciar.

Si el/ la presunta víctima decide realizar un reporte de su caso, este deberá documentarse de manera detallada por el equipo de Bienestar Universitario. En los casos donde la persona decide no reportar, este mismo equipo deberá indagar las razones. Si no lo hace, se dejará un reporte por escrito del caso y este será cerrado, ofreciéndole a la persona acompañamiento psicosocial y jurídico, según sea el caso, y el interés de esta.

Medios de contacto

La UdeMedellín dispone de los siguientes medios de contacto para el acompañamiento, atención, asesoría psicológica, médica, legal y especializada en violencias basadas en género y discriminación, los cuales están dirigidos a toda la comunidad universitaria, especialmente a personas que requieran algún tipo de acompañamiento en materia de VBGD.

- Línea de atención telefónica en Medellín al (604) 590 45 00 ext. 11713. Entre las 8:00 a. m. y las 12:00 mediodía; y 2:00 p. m. a 6:00 p. m., de lunes a viernes.
- Línea Violeta 312 472 2344 (atención celular y canal de WhatsApp). Entre las 8:00 a. m. y las 12:00 mediodía; y 2:00 p. m. a 6:00 p. m., de lunes a viernes para atención telefónica. La atención por WhatsApp puede solicitarse en cualquier momento, y será gestionado en los horarios mencionados.
- Correo electrónico: lineavioleta@udemedellin.edu.co
- Atención presencial: Oficina de Bienestar Universitario Bloque 2 Consultorio médico; entre las 8:00 a. m. y las 12:00 mediodía; y 2:00 p. m. a 6:00 p. m., de lunes a viernes. Cualquiera de estos medios de contacto garantizará los principios presentes en este protocolo en cumplimiento con la legislación nacional.



7.3. Atención de VBGD

En el marco del compromiso de la Universidad de Medellín por erradicar todo tipo de violencias y en acuerdo con los apartes de Prevención y Detección del actual protocolo, se establece una ruta clara que responda a los posibles interrogantes que puedan surgir

a un miembro de la comunidad universitaria o a una persona natural que, en el ejercicio de su relación con el campus universitario y/o sus diferentes sedes, sufra de algún tipo de violencia basada en género y discriminación. Es por esto que se establece, además de un esquema de la ruta de atención de VBGD, un vínculo del actual protocolo con los estatutos universitarios que citan las normas y sanciones disciplinarias que se tienen establecidas dentro de los Reglamentos Estudiantiles, Profesorales y Administrativos, con el objetivo de precisar un proceso complementario de tipo formativo y con enfoque restaurativo, de acuerdo al avance de cada caso.

En todos los casos, tanto en los que la presunta víctima decide avanzar en la denuncia como en los que no, se documentará la violencia. Esta información será de carácter confidencial y la persona recibirá una copia de la documentación producto del caso. La información será custodiada por la Universidad bajo la Política para el Manejo y Tratamiento de Datos.

A partir de la detección y el reporte de la posible situación o acto de VBGD, se establece el siguiente debido proceso:

1. Atención inicial de la posible víctima y/o valoración médica y psicológica y presentación del reporte al Comité de Inclusión y No Discriminación (CIND).

2. Activación de atención integral y restaurativa:

- Orientación psicológica.
- Orientación jurídica.
- Otros acompañamientos:
 - **Para estudiantes:** Consejo de Facultad, acompañamiento académico (Vicerrectoría Académica – decanatura según facultad).
 - **Empleados docentes:** Consejo de Facultad, acompañamiento laboral (Vicerrectoría Administrativa y Financiera – decanatura según facultad).
 - **Empleados administrativos:** Talento Humano y Relaciones Laborales, acompañamiento laboral (Vicerrectoría Administrativa y Financiera – dependencia).
 - Procesos disciplinarios.

3. Etapa complementaria.

7.3.1. Atención inicial

En esta etapa, inicia la atención integral, en la cual se recibe el reporte de la posible situación de VBGD, se realiza un acercamiento con la presunta víctima y se establece un espacio propicio para la escucha y atención de las primeras necesidades, que involucran contención emocional, si hubiera lugar a ella, comprensión de la situación e información y orientación respecto al debido proceso de atención, los canales, rutas y opciones que tiene disponibles y a las que, además, tiene derecho.

Es de anotar que este momento será generado en un espacio propicio, sin interrupciones, tranquilo y con acompañamiento médico y/o psicológico, según sea el caso y los deseos de la persona atendida, garantizándose la seguridad y tranquilidad en el proceso, evitando repetir el diálogo, hacer juicios de valor respecto a la conducta de la víctima o de los demás actores de la situación, ni comentarios u opiniones personales que puedan derivar en reforzar la victimización o la responsabilidad de los actos.

7.3.2. Atención integral y restaurativa

Al momento de recibir una denuncia formal para iniciar un debido proceso, se le deberá brindar a la posible víctima, desde los recursos de la Universidad, la orientación psicológica, jurídica y acompañamiento de acuerdo con su entorno. Esto con el objetivo de evaluar la necesidad de una remisión a la EPS, activar la red de apoyo cercana y referir a las instancias judiciales pertinentes, según sea el caso, teniendo en cuenta los principios de debida diligencia, celeridad, confidencialidad y corresponsabilidad. De forma paralela, se iniciará un proceso de investigación de la persona señalada como posible agresor/a, de acuerdo con los reglamentos institucionales y su vínculo con la Universidad.

En caso de ser un estudiante, se hará, además de un acompañamiento jurídico por parte del Consultorio Jurídico y de la Decanatura que corresponda, un acompañamiento del Consejo de Facultad para establecer las garantías de protección de la posible víctima o persona en investigación, la continuidad de su proceso de formación, si corresponde, y evitar la revictimización. A lo anterior se suman la adopción de medidas de contención o alejamiento de la persona en proceso de investigación, en aras de evitar nuevas situaciones de violencia o perpetuar las ya conocidas.

Para los empleados y profesores, se tendrá, además de la asesoría jurídica, un acompañamiento por el Consejo de Facultad, para establecer las garantías de protección de la posible víctima o persona en investigación, permitir y definir continuidad de sus procesos laborales y evitar la revictimización. Además, se tomarán las decisiones a las que haya lugar, según sea el caso.

Para los empleados administrativos, se tendrá, además de la asesoría jurídica, un empalme con el área de Relaciones Laborales para iniciar el proceso que le compete, establecer las garantías de protección de la posible víctima o persona en investigación, permitir y definir la continuidad de sus procesos laborales y evitar la revictimización. Además, se tomarán las decisiones a las que haya lugar, según sea el caso.

Esta etapa culmina con el cierre del caso, según se establezca en el debido proceso, con las decisiones disciplinarias, académicas o laborales que se tomen, de acuerdo con el análisis y desarrollo de cada caso.

7.3.3. Descripción de la asesoría y acompañamiento

7.3.3.1. Orientación psicológica

El acompañamiento psicológico que presta la Universidad se realiza dentro del servicio del programa de orientación adscrito a la Coordinación de Bienestar Universitario “Abiertamente Te Escuchamos”. Este es un lugar cálido, cercano y armonioso que brinda una escucha activa y confidencial a la persona afectada. Desde allí se busca crear un espacio de bienestar psicológico para el abordaje del malestar que se pueda generar a causa de las VBGD.

Fundamentados en la psicología positiva, en “Abiertamente Te Escuchamos” se desarrollan estrategias para abordar empáticamente el hecho, activar factores protectores, elaborar la situación, visibilizar recursos de afrontamiento y favorecer el cuidado de la salud mental previniendo desequilibrios emocionales.

Para activar el acompañamiento psicológico bajo la voluntad de la persona afectada, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- La solicitud de citas se realiza a través del correo: abiertamente_te_escuchamos@udemedellin.edu.co.
- Asignación del espacio y profesional en psicología.
- Iniciar proceso de acompañamiento: el número de citas por usuario son, en promedio 3.
- Realizar remisión a la EPS, cuando aplique.
- Seguimiento preventivo para favorecer el cuidado de la salud mental y la adaptación armoniosa y efectiva a los contextos cotidianos.

7.3.3.2. Orientación jurídica

Se realizará acompañamiento y asesoría jurídica a la víctima y al posible agresor/a por parte del Consultorio Jurídico respecto al proceso que se inicie en cada caso. Esto

con el objetivo de reestablecer los derechos de cada uno y garantizar, no solo el debido proceso, sino también acciones de restauración y posibles sanciones de acuerdo con los reglamentos universitarios y las leyes nacionales.

En cualquier caso, la víctima es libre de participar en el proceso disciplinario y, en ningún caso, se le podrá obligar a tener una confrontación con el agresor.

7.3.3.3. Otros acompañamientos

Para estudiantes:

Se notificará a la Decanatura a la que pertenezca el estudiante, dando a conocer que existe una situación particular que requiere el inicio de medidas de garantía adicionales para la continuidad de su ciclo académico durante el debido proceso; así como la no repetición del evento de violencia hasta la terminación del proceso.

Para empleados y prestadores de servicio (docentes y administrativos):

Se notificará a la dependencia a la que pertenezca el empleado, dando a conocer que existe una situación particular que requiere inicio de medidas de garantía adicionales para la continuidad de su ciclo laboral durante el debido proceso, para definir necesidades de reubicación o cese temporal de sus actividades, según sea el caso, en aras de garantizar la no repetición del evento de violencia y la tranquilidad y salud mental y emocional de la víctima.

Procesos disciplinarios:

Previa autorización de la víctima, se remitirá la documentación del caso a la instancia competente para que se inicie el proceso disciplinario al presunto agresor/a y se establezcan las sanciones correspondientes.

7.3.4. Etapa complementaria

Incluye, además del cierre del proceso, un análisis diagnóstico del evento, en búsqueda de definir acciones que complementen la fase de prevención y que determinen pautas para garantizar la no repetición. Esto deberá acompañarse de acciones de mejora en los procesos según el resultado de los análisis realizados.

En el caso de que se inicie el proceso de atención e investigación, el Comité de Inclusión y No Discriminación hará el acompañamiento para definir los actores externos que harán parte en los tiempos estipulados.

08. Alcance

El alcance del presente protocolo está sujeto e integrado a los marcos normativos al interior de la UdeMedellín, como son el Reglamento Interno de Trabajo, Estatuto Profesorial y los Reglamentos Académicos y Disciplinarios de Pregrado y Posgrado, además de la normatividad legal vigente en Colombia y el exterior.

Así mismo, el alcance está también relacionado con las actividades realizadas en procesos académicos, de investigación y de extensión. Las personas que, por razones contractuales, académicas o de extensión estén en representación de la Universidad por fuera del campus, contarán también con el acompañamiento indicado en este protocolo.

Para las actividades que se desarrollan al interior del campus por parte de un tercero o que involucren visitantes, la Coordinación de Servicios Generales será la responsable de remitir el caso a terceros, según corresponda. Estos casos deberán ser documentados e informados al Comité de Inclusión y No Discriminación, que hará el seguimiento para velar que se garantice el debido proceso.

09. Referencias

DANE, CPEM y ONU Mujeres. (09 de 2020). Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia. (C. y. DANE, Ed.) Recuperado el 19 de 12 de 2022, de chrome extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf

MinEducación. (25 de 07 de 2022). Resolución 014466. https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-411480_pdf. Consultado en Diciembre de 2022.

MinEducación. (13 de 01 de 2023). La interculturalización de la educación superior. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co>: <https://www.mineduccion.gov.co/m/1757/w3-article341391.html#:~:text=En%20su%20intervenci%C3%B3n%2C%20el%20directivo,saberes%20en%20el%20marco%20del%20MinEducaci%C3%B3n,Decreto%201421%20por%20el%20cual%20se%20reglamenta%20en%20el%20marco%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20inclusiva%20la%20atenci%C3%B3n%20educativa%20a%20la%20poblaci%C3%B3n%20con%20discapacidad>.

Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, D.C. 29 de agosto de 2017. Recuperado de <https://www.mineduccion.gov.co/portal/normativa/Decretos/381928:Decreto-1421-de-agosto-29-de-2017>.

Ministerio de Educación Nacional:
[https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Direccion-de-Calidad/Gestion-Institucional/374740:Educacion inclusiva](https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Direccion-de-Calidad/Gestion-Institucional/374740:Educacion%20inclusiva)

MinSalud. (12 de 01 de 2023). Violencia de Género. Obtenido de www.minsalud.gov.co: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

OMS (2018). La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf>.

ONU Mujeres. (19 de 12 de 2022). <https://www.unwomen.org/>. Obtenido de Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas: <https://www.unwomen.org/es/stories/2022/12/10/faq-types-of-violence-against-women-and-girls>.

unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

Organización de Estados Americanos - OEA. (09 de 06 de 1994). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convencion De Belem Do Para". Recuperado el 17 de 12 de 2022, de Departamento del Derecho Internacional - OEA: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización de las Naciones Unidas - ONU. (3 de 9 de 1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (ONU, Ed.) Recuperado el 17 de 12 de 2022, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de Naciones Unidas - ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado el 18 de 12 de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> Organización de Naciones Unidas - ONU. (19 de 12 de 2022). La ONU y el estado del derecho: Igualdad y no discriminación. Obtenido de <https://www.un.org/>: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

Organización de Naciones Unidas. (08 de 09 de 2001). Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Recuperado el 19 de 12 de 2022, de chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (21 de 06 de 2019). Convenio sobre la violencia y el acoso - OIT. Recuperado el 19 de 12 de 2022, de <https://www.ilo.org/>: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Senado de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 199.

Senado de la República de Colombia. (29 de 12 de 1995). Secretaria Senado. (d. d. Publicada en el Diario Oficial No. 42.171, Ed.) Recuperado el 19 de 12 de 2022, de LEY 248 DE 1995: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0248_1995.html

Senado de la República de Colombia. (07 de 07 de 2003). Secretaría del Senado. Obtenido de Ley 823 del 2003: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

- Senado de la República de Colombia. (04 de 12 de 2008). Secretaría del Senado. Obtenido de Ley 1257 de 2008: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054#0>
- Senado de la República de Colombia. (30 de 11 de 2011). Secretaría del Senado. Obtenido de LEY 1482 DE 2011: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1482_2011.html
- Senado de República de Colombia. (14 de 11 de 2021). <http://www.secretariasenado.gov.co/>. Obtenido de Constitución Política de la República de Colombia: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Tibaná-Ríos, D. C., Arciniegas-Ramírez, D. A., & Delgado-Hernández, I. J. (2020). Tipos y manifestaciones de la violencia de género: una visibilización a partir de relatos de mujeres víctimas en Soacha, Colombia. PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social, (30), 117–144. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.8803>
- UNICEF. (11 de 2021). Educación Transformadora de Género: Reimaginar la educación para un mundo más justo e inclusivo. (M. Gibbs, Ed.) Recuperado el 19 de 12 de 2022, de www.unicef.org/educación: chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfeindmkaj/<https://www.unicef.org/media/123676/file/EDUCACION%20TRANSFORMADORA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>
- Universidad de Medellín. (16 de 09 de 2013). Reglamento Académico y Disciplinario de Pregrado de la Universidad de Medellín. Recuperado el 26 de 12 de 2022, de <https://UdeMedellin.edu.co/>: <https://UdeMedellin.edu.co/nuestra-u/normas-y-reglamentos/>
- Universidad de Medellín. (2019). Proyecto Educativo Institucional –PEI– de la Universidad de Medellín. Medellín: Universidad de Medellín. Recuperado el 27 de 12 de 2022, de <https://UdeMedellin.edu.co/nuestra-u/>
- Profamilia, Colombia. Orientaciones sexuales. Recuperado el 19 de enero de 2023 <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/orientaciones-sexuales/> Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género del Ministerio del Interior. Página Web de Bogotá, D.C., guía de trámites y servicios <https://bogota.gov.co/servicios/guia-de-tramites-y-servicios/atencion-inicial-de-urgencias>
- Principios rectores y garantías procesales del procedimiento penal en Colombia: <https://www.derechocolombiano.com.co/derecho-penal/principios-rectores-garantias-procesales-del-derecho-penal/>

Constitución política de Colombia.

Documento: “enfoque diferencial, origen y alcances” de la OMS. Documento: “Tipos y manifestaciones de la violencia de género: una visibilización a partir de relatos de mujeres víctimas en Soacha, Colombia” <https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/8803/12477>

Línea de Violencias de Género de la Dimensión de Salud Sexual y Reproductiva de la Dirección de Promoción y Prevención del MSPS. Esta contiene la definición de violencias de género, que fue aprobada por el Comité

Coordinador del SIVIGE el 1 de Julio de 2016, se revisó y se ajustó y se aprobó nuevamente el 5 de agosto de 2016. Se retoman algunos elementos de MARCO ALEJANDRO MELO MORENO, “La categoría analítica de Género: una introducción” De mujeres, hombres y otras ficciones. En: Colombia. ed: CES-Tercer Mundo Editores- Escuela de estudios de Género, v.1, p.33 - 38 ,2006.).

Observatorio Nacional de Violencias Línea de Violencias de Género ONV Colombia Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género LVG: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf>

Lineamientos, política de educación superior inclusiva e intercultural. Ministerio de Educación Nacional, Colombia.
https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-357277_recurso_0.pdf y
<https://www.mineduacion.gov.co/portal/micrositios/superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-de-politica-de-educacion-superior-inclusiva>



**Universidad[®]
de Medellín**
Ciencia y Libertad

