

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CERVANTES SAN AGUSTÍN - UNICERVANTES**

Personería Jurídica Resolución No. 3600 del 02 de junio de 2009

Ministerio de Educación Nacional

Vigilada y Supervisada por el Ministerio de Educación Nacional

**Resolución No. 002 de 2023  
(20 de enero de 2023)**

*"Por medio de la cual se actualiza el protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en UNICERVANTES"*

**EL RECTOR  
DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CERVANTES SAN AGUSTÍN  
UNICERVANTES**

En ejercicio de sus atribuciones estatutarias en especial de las que le confieren la Constitución Política en el artículo 69, la Ley 30 de 1992 artículos 28, y 123; el Decreto 001 de 30 de julio de 2018 y,

**CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 69 de la Constitución Política, garantiza la autonomía universitaria y en tal virtud las instituciones de educación superior pueden darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
2. Que la Ley 30 de 1992, en el artículo 28, reconoce la autonomía universitaria, en virtud de la cual las universidades pueden darse y modificar sus propios estatutos, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.
3. Que conforme a la Ley 248 de 1995, la cual adopta como parte del ordenamiento jurídico interno la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para", en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana.

4. Que la Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce como derechos fundamentales la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, además que formarán parte del bloque de constitucionalidad con fuerza vinculante normativa y de carácter constitucional, los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado que versen sobre derechos humanos, tales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
5. Que mediante la Ley 51 de 1981, el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
6. Que a través de la Ley 1257 de 2008 se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.
7. Que UNICERVANTES como institución de educación superior, tiene dentro de su Estatuto General, principios y valores que promueven el respeto a toda persona, rechazan cualquier forma de discriminación y sus reglamentos previenen, prohíben y sancionan las violencias basadas en género y violencia sexual, en todo caso, estableció una política específica para ejecutar dentro de las actividades de la Oficina de Bienestar institucional relacionada con estos aspectos.
8. Que la Fundación Universitaria Cervantes San Agustín - UNICERVANTES, por medio de la Resolución Rectoral 014 de 2019, proferida el 21 de mayo de 2019 adoptó el *"protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género y violencia sexual en UNICERVANTES"*, el cual se empezó a ejecutar a partir de su publicación y se contempló dentro del plan de acción anual de la Oficina de Bienestar Institucional.
9. Que por medio de la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional requirió a todas las instituciones de educación superior, para que en un término máximo de seis (6) meses, se adoptaran los protocolos de prevención contra las violencias basadas en género, para lo cual UNICERVANTES, realizó la revisión de sus documentos institucionales y determinó actualizar y adaptar a los nuevos requerimientos reglamentarios el *"protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género y violencia sexual en UNICERVANTES"*, por medio de la presente resolución rectoral.

En consecuencia,

### **RESUELVE:**

## **CAPÍTULO I- ASPECTOS GENERALES**

**Artículo 1. Objeto.** El presente protocolo tiene como fin establecer la política y los lineamientos generales para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en situaciones

de discriminación por razón de género y violencias sexuales, así como definir la ruta de atención de personas víctimas de estos comportamientos, con el fin de dar garantía y cumplimiento de sus derechos.

**Artículo 2. Definiciones.** Las violencias de género son todo acto, conducta o amenaza que causa un daño físico, sexual, emocional, psicológico y/o social a la persona que es víctima de violencias estructuradas a partir condiciones de desigualdad, discriminación y exclusión debido al género.

1. Se entiende por género, lo que la ciencia moderna define, siempre, respetando el libre desarrollo de la personalidad y la legislación vigente al respecto.
2. La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otro estado de una persona. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad.
3. La discriminación por razón de género se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
4. Por violencias sexuales se entienden aquellas ejercidas para imponer a la persona víctima, que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o que mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad; mediante el uso de la fuerza, el poder, la coacción, la presión psicológica, la amenaza, la intimidación, el soborno, el chantaje, la manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad y la autonomía personal.
5. La violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias entre mujeres y hombres. Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.
6. El acoso es cualquier conducta inapropiada e inoportuna que razonablemente podría esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

7. El acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente se pueda esperar o percibir que ofende o humilla a otro, cuando tal la conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si bien generalmente involucra un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o victimarios.
8. Acoso laboral: Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo.
9. El asalto sexual es definido por la OPS como "cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona". La característica principal de la violación es la fuerza o la amenaza que usa el agresor sobre la víctima con el fin de realizar un acto sexual.
10. Se considera víctima a aquel ser humano que ha sufrido el menoscabo a sus derechos esenciales. Es también la persona que sufre un daño o perjuicio provocado por una acción, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor. El daño puede ser físico o corporal, patrimonial y moral (por ejemplo, en los casos de acoso, amenaza, abuso sexual, entre otros.)

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.** El siguiente protocolo aplica a toda la comunidad, estudiantes en sus diversas denominaciones, docentes y administrativos de UNICERVANTES. El protocolo de atención se activará cuando las conductas o situaciones de discriminación, violencia de género o de violencia sexual, se presenten en cualquier espacio de la institución, (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de UNICERVANTES), en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la institución o en representación de ésta.

Igualmente, cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a UNICERVANTES, siempre que la persona víctima sea estudiante, docente o funcionario administrativo. A la vez, a particulares que sufran algún tipo de violencia de género o de violencia sexual, mientras se encuentren en los inmuebles o vehículos pertenecientes a la institución.

## CAPÍTULO II - ACCIONES DE PREVENCIÓN

**Artículo 4. Enfoques:** Para lograr la transversalización de la igualdad de género en UNICERVANTES, se incorpora la perspectiva de género en el presente protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género, con la que se valoran las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se planifique, para promover la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género.

Los siguientes enfoques guían la respuesta ética y efectiva para promover la igualdad de género y la prevención de las violencias de género, para ser aplicadas dentro y fuera de las Sedes Institucionales a los sujetos definidos en el artículo tercero de la presente resolución.

- **ENFOQUE INTEGRAL:** El presente protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género y/o sexuales en UNICERVANTES, tiene un enfoque integral con el que se garantiza que las barreras para terminar con las violencias en las sedes se aborden de manera efectiva. Por lo cual incluye:
  - a. Las rutas de atención.
  - b. Estrategias que promueven la tolerancia cero a las violencias de género y se aborden las normas, comportamientos, actitudes y prácticas que las toleren.
  - c. Acciones de prevención para los diferentes grupos en los niveles individual, relacional, comunidad e institucional.
- **ENFOQUE DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA:** La presente resolución adopta un enfoque centrado en la víctima, por lo cual se priorizan sus derechos, necesidades y deseos y tratándolos con dignidad y respeto. Además, se garantiza que las víctimas tengan acceso a servicios apropiados y de calidad, que incluyen atención médica, apoyo psicosocial, seguridad y asistencia legal. Este enfoque incluye:
  - a. Evitar culpar a las víctimas, por la violencia que han experimentado al centrarse en el comportamiento de la víctima o en otras circunstancias del incidente. En cambio, debe enmarcarse en el contexto más amplio de la desigualdad estructural de género, la discriminación y la opresión social.
  - b. Empoderar a las víctimas para que tomen sus propias decisiones en función de la información sobre los servicios disponibles dentro y fuera del campus, y no presionar para que tomen las medidas que otros desean que tomen.
  - c. Tratar a todas las personas que informan por igual, independientemente de su sexo, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, identidad de género u otros factores.
- **RESPONSABILIDAD:** Los agresores en los casos de violencias de género y/o sexuales rendirán cuentas mediante el debido proceso, al tiempo que se protegerá la confidencialidad de las víctimas. Se respetará el derecho y la decisión de la víctima de informar formalmente el incidente o no, por lo que UNICERVANTES garantizará la seguridad de los estudiantes en

sus instalaciones, investigará las denuncias y establecerá las acciones para prevenir posibles incidentes futuros.

En el evento que las víctimas decidan informar formalmente el incidente al aparato judicial, UNICERVANTES cooperará con el sistema de justicia penal y orientará a las víctimas para que puedan adelantar debidamente el proceso correspondiente. Los procesos disciplinarios y/o legales que se desprendan de este tipo de comportamientos, se realizarán de manera oportuna para reducir más traumas o afectaciones a la víctima y garantizar un tratamiento justo tanto para la víctima como para el presunto perpetrador. También se respetarán los derechos del presunto autor, incluido el derecho a un proceso justo y exhaustivo.

**Artículo 5. Estrategias de prevención:** Las estrategias deben entenderse como el conjunto de acciones que se desarrollan para evitar un riesgo, daño o perjuicio, es anticiparse a una posible situación para que no se presente, minimizar sus efectos o evitar que vuelva a ocurrir. En este sentido, la prevención de las violencias de género y/o sexuales, implica por parte de la institución, el desarrollar una serie de acciones encaminadas a garantizar al interior de la comunidad institucional, un ambiente libre de violencias, con espacios seguros y libres de acoso, a través de la presente resolución, que impidan que se generen situaciones que afecten la vida e integridad personal o que minimicen su impacto o riesgo en el contexto universitario. Las estrategias de prevención de violencia basadas en género y violencia sexual en UNICERVANTES, se enmarcan en tres niveles:

- **PREVENCIÓN PRIMARIA O TEMPRANA:** En las estrategias de prevención primaria o temprana se plantean dos tipos de acciones: de tipo pedagógico y de carácter físico o estructural.
  - a) **DE TIPO PEDAGÓGICO:** Tiene como propósito generar cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han permitido y justificado las violencias de género y/o sexuales. Están compuestas por acciones de promoción, sensibilización, formación, las cuales están dirigidas a todos los actores que integran la comunidad educativa y son:
    - El fomento de una vida libre de violencia, espacios seguros y libres de acoso entre los integrantes de la Institución.
    - Promoción de cero tolerancias hacia las violencias de género, promoviendo la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje, mejorando la seguridad de las mujeres, las niñas, los niños y los adolescentes en las sedes de la institución, espacios digitales seguros y el acceso equitativo de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como involucrando activamente a los actores estratégicos de todos los estamentos.
    - Realización de actividades de sensibilización y capacitación permanente, atendiendo a las necesidades identificadas. En las sesiones educativas se harán reflexiones sobre la construcción social e igualdad de género, roles sociales de

hombres y mujeres, responsabilidades de género, las nuevas masculinidades, cuestionamiento de la perpetuación de la violencia contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, patrones de conductas no violentas, resolución pacífica de conflictos, autoestima e informaciones sobre redes sociales de apoyo.

- Apoyar a los estudiantes para la construcción de relaciones respetuosas a través de programas específicos que aumenten el conocimiento sobre el consentimiento y las señales de advertencia de abuso en las relaciones.
- Trabajar con estudiantes y profesores, en cooperación con todas las partes de interés, para construir una cultura más segura y positiva que no tolere la violencia contra las mujeres, incluso a través de la sensibilización sobre la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.
- Divulgación del Protocolo a la comunidad institucional de UNICERVANTES.
- Instauración de espacios de reflexión y autocuidado para el personal que aborda los casos de violencia.

b) **DE TIPO FÍSICO O ESTRUCTURAL:** Las estrategias de tipo físico o estructural buscan que los espacios universitarios sean seguros y confiables, por lo cual se realizarán:

- Mejoras del entorno universitario con iluminación suficiente que garanticen la visibilidad y tránsito seguro.
- Establecimiento de espacios que permitan el abordaje confidencial de los procesos de acompañamiento.
- Garantía de accesibilidad funcional a los espacios universitarios, en condiciones de equidad, para todas las personas que transiten en el entorno universitario.
- En caso de que la víctima sea una persona con discapacidad, se deben garantizar los ajustes razonables que garanticen un trato digno y en igualdad de condiciones, además se debe contar con intérpretes en lengua de señas para personas con discapacidad auditiva.

c) **PREVENCIÓN SECUNDARIA O URGENTE:** Las estrategias de prevención secundaria, son acciones urgentes, concomitantes con el hecho, que se presentan ante la inminente presencia de violencia de género y/o violencia sexual, con énfasis en el entorno estudiantil y se relacionan con las medidas de justicia y no impunidad de los hechos. Para ello, en UNICERVANTES, se trazan las siguientes acciones:

- Identificar casos en donde ya ocurrió la violencia para proporcionar una atención primaria a quienes hayan sido víctimas, con la intención de disminuir el impacto.
- Activación de la ruta de atención desde la que se abordan las violencias de género, como parte de la estrategia de prevención.

- Garantizar que se apliquen los principios de confidencialidad, respeto, no discriminación, la protección de los intereses y que las decisiones de las víctimas sean una prioridad.
  - La adopción de medidas de protección de los derechos fundamentales de las víctimas en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos que pongan fin a la violencia o eviten que ésta se realice cuando fuere inminente; por lo cual es fundamental realizar acciones como cambios en los horarios de las actividades presenciales, cambios de grupo en el curso, suspensiones temporales de los agresores entre tanto se investiga y sanciona por la agresión presuntamente cometida, realizar labores en la modalidad de teletrabajo y otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico con el presunto agresor.
- d) **PREVENCIÓN TERCIARIA:** Las estrategias de prevención terciaria son las acciones correctivas que hacen referencia a la necesidad de adoptar medidas institucionales orientadas a evitar y garantizar la no repetición de las violencias de género en el ámbito universitario, que conduce a adoptar las acciones encaminadas a minimizar el riesgo, las cuales consisten en:
- Detectar los riesgos de violencias de género, de manera que sea posible evitarlos.
  - Incorporar herramientas con enfoque de género, que posibiliten la identificación, reacción y mitigación continua sobre los riesgos que pueden derivar en la ocurrencia o repetición de violencias de género.

**Artículo 6. Canales de difusión para los niveles de prevención:** De conformidad con la política institucional de comunicaciones, se implementarán y recurrirá a mecanismos idóneos para lograr el objetivo de sensibilizar, difundir y visibilizar a la comunidad de UNICERVANTES, sobre las acciones de prevención con el fin de evitar violencias basadas en género y/o sexuales. Así mismo se utilizarán los medios de comunicación institucional con los que cuenta UNICERVANTES, se realizarán encuestas de opinión o de percepción en los procesos de inducción, charlas, cines, foros, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios y socialización de experiencias significativas con el apoyo de profesionales, entrevistas con expertos y víctimas involucradas en el proceso.

**Artículo 7. Medios para la prevención.** Se desarrollarán como medios de prevención los siguientes: comunicación institucional, encuestas de opinión o de percepción, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios, eventos artísticos o culturales.

**Artículo 8. Responsables de las acciones de prevención:** Serán responsables de liderar las acciones preventivas, la Secretaría General de la institución, la Dirección de la Oficina Bienestar Institucional, los Decanos y directores de programa y la Directora de Gestión Humana.

**Artículo 9. Capacitación a responsables de la atención.** Quienes tengan a su cargo la atención prevista en cada una de las etapas de la ruta, recibirán capacitación en asuntos de género y violencia. Dicha capacitación será coordinada por la Oficina de Bienestar Institucional y se proveerá con recursos del presupuesto asignado a esa dependencia.

**Parágrafo:** Todas las instancias académicas y administrativas de UNICERVANTES deben comprometerse con la implementación de este protocolo.

### **CAPÍTULO III - PRINCIPIOS ORIENTADORES DE ATENCIÓN**

**Artículo 10. Lineamientos para la atención:** Las diferentes oficinas, áreas y programas académicos de UNICERVANTES, deben actuar en forma coordinada a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso, y deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos generales:

1. Quien haga parte en la aplicación del presente protocolo deberá dar un trato digno, respetuoso y condecorador de la diferencia a las personas que reciban dicha atención. A su vez, deberá promover medidas de protección y garantía de los derechos de las personas discriminadas o marginadas, generando un ambiente de confianza que promueva la denuncia, si la víctima así lo desea.
2. En la atención de las personas víctimas, es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran emprender y evitar culpabilizarlas, estigmatizarlas o revictimizarlas. La atención que se brinda en este protocolo deberá estar disponible para todas las personas en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad, en espacios adecuados.
3. Quien aplique el presente protocolo debe garantizar la confidencialidad y asertividad del procedimiento, entendido como el deber que tienen las autoridades de la institución de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias de género y las violencias sexuales, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas, salvaguardando el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales. En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado, con nota de confidencialidad, o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación. Los espacios en los cuales se interactúa con la persona víctima, deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.
4. Proteger a las víctimas en la ejecución de la ruta de atención, cuando se evidencie riesgo de que la persona víctima vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, estigmatización, discriminación o represalia de cualquier tipo.

**Artículo 11. Revictimización:** Se debe evitar en todas las instancias la revictimización respetando los siguientes parámetros:

1. No desmotivar las denuncias.
2. Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
3. No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona víctima, ni desestimar los riesgos que identifica.
4. No culpabilizar a la persona víctima por los hechos ocurridos o justificarlos.
5. No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la persona víctima o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
6. No someter a la persona víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
7. Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad.
8. No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
9. No asumir juicios frente a la conducta sexual de la persona víctima, a partir de su apariencia o comportamientos.
10. No obligar a la persona víctima a confrontar al agresor.
11. No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía de la persona víctima.

#### CAPÍTULO IV - RUTA DE ATENCIÓN

**Artículo 12. Activación de la ruta de atención:** una vez se informe o denuncie un hecho relacionado con violencias de género o de violencias sexuales, en el ámbito de aplicación definido en el artículo tercero de la presente resolución, se activará la ruta de atención que se define, cuyo fin es brindar atención integral y diferenciada a la persona víctima, procurar su protección y la sanción constitutiva de la violencia.

Igualmente, las quejas por los hechos de violencia a los que se refiere esta resolución podrán presentarse en cualquier momento con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos. Los términos de prescripción de la acción disciplinaria son los contenidos en la normatividad específica.

**Artículo 13. Etapas de atención:** Los ejes mencionados a continuación no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso.

- **Primera Etapa:** conocimiento del caso y atención de emergencia.

- **Segunda Etapa:** orientación y atención en salud física y emocional.
- **Tercera Etapa:** procedimiento alternativo pedagógico.
- **Cuarta Etapa:** proceso disciplinario.
- **Quinta Etapa:** seguimiento

**Artículo 14. Etapa de conocimiento del caso y atención de emergencia.** Quien sufra un hecho de violencia de género o violencia sexual o quien conozca de la situación, debe poner en conocimiento el caso ante la Oficina de Bienestar Institucional. Cuando la violencia se presente en espacios de la institución y constituya una emergencia (situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la persona víctima o quien presencie los hechos, deberá alertar a las autoridades competentes (personal de seguridad).

Una vez superado el riesgo inminente, quien atendió la emergencia se comunicará con la Oficina de Bienestar Institucional y la enfermería, siempre que se evidencie afectación física y/o mental donde se procederá a la etapa de orientación y atención en salud física y emocional.

**Parágrafo primero.** En caso de que los hechos de violencias de género o violencias sexuales sean informados en una dependencia o ante autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto en este artículo, aquella deberá remitir el asunto en forma inmediata a la Oficina de Bienestar Institucional, garantizando la estricta confidencialidad.

**Parágrafo segundo.** Para la recepción de quejas por violencias de género o violencias sexuales, la Oficina de Bienestar Institucional deberá disponer de atención personal, telefónica y por correo electrónico, sin perjuicio de otros medios que pueda implementar para tal fin. La información de contacto permanecerá publicada y actualizada en la página web.

**Artículo 15. Etapa de atención: orientación y atención en salud física y emocional.** Si la persona víctima presenta afectación en su salud física o psicológica, quien hubiere atendido la emergencia, según corresponda, la remitirá a la enfermería, donde se brindará la siguiente atención:

1. Apoyo a la atención primaria y de emergencia.
2. Remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
3. Alerta a las autoridades policiales y judiciales competentes, cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.

**Parágrafo.** En todo caso y de manera concomitante, la Oficina de Bienestar Institucional, ofrecerá:

- a. Orientación psicosocial, primera escucha y fortalecimiento en derechos.
- b. Suministro de información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que pueda estar la persona víctima.

- c. Orientación hacia Consultorio Jurídico, quienes deberán brindar la información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes.
- d. Remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes, cuando la persona víctima no quiera la aplicación de medidas alternativas pedagógicas o éstas no sean procedentes: a la queja se adjuntarán todos los soportes y documentos que estén en poder de la Oficina de Bienestar Institucional y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.

**Artículo 16. Etapa de procedimiento alternativo pedagógico.** Consiste en un espacio de intervención pedagógica a cargo de la Oficina de Bienestar Institucional, para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la generación de espacios y escenarios que permitan obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición. En esta etapa de atención se actuará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a. Este procedimiento para abordar un caso de violencia de género o de violencia sexual, sólo será procedente cuando la persona víctima expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo.
- b. En cualquier momento del procedimiento la persona víctima puede desistir del mismo.
- c. No serán susceptibles de este procedimiento los casos que involucren menores de edad, violencia escalada, acceso carnal no consentido, constreñimiento a la prostitución, o cuando contra el presunto agresor se hubieren presentado quejas también relacionadas con violencias de género o violencias sexuales.
- d. El procedimiento podrá surtirse en una reunión con la participación conjunta de la persona víctima y del presunto agresor o en reuniones individuales, respetando el derecho de aquella a no ser obligada a confrontar al presunto agresor.
- e. El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o en las reuniones que requiera el caso, siempre que éste culmine en un (1) mes, prorrogable hasta por un término igual.
- f. En desarrollo del procedimiento, la persona responsable del mismo en la Oficina de Bienestar Institucional podrá sugerir distintos compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición.
- g. El compromiso que suscriba el presunto responsable de la agresión, se registrará en un acta precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.
- h. La persona responsable del procedimiento hará seguimiento al compromiso.
- i. En caso de que no se suscriba un compromiso que satisfaga los fines del procedimiento y no sea aprobado por la persona víctima, el asunto será inmediatamente trasladado a la instancia disciplinaria competente, adjuntando todos los soportes y documentos que tengan en su poder y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos. De la misma forma se actuará cuando el compromiso se incumpla o cuando se presente un nuevo hecho de violencia, estando en curso el procedimiento.

**Artículo 17. Etapa de proceso disciplinario.** Siempre que el presunto autor de la conducta de violencia de género o de violencia sexual sea parte de la institución como estudiante en cualquiera de sus modalidades, docente o administrativo, el hecho será informado a las autoridades disciplinarias competentes, por remisión que realice la Oficina de Bienestar Institucional que se enteró de la situación en las etapas de conocimiento y atención de emergencia y/o en la etapa de orientación y atención en salud física y emocional de esta ruta de atención.

El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado o de posgrado, se surtirá en las instancias y por las reglas previstas en el Reglamento Académico Estudiantil, en sus disposiciones de asuntos o faltas disciplinarias. Si la persona presuntamente responsable de la violencia pertenece al personal docente o administrativo, la competencia y procedimiento serán los dispuestos en el Reglamento General Docente o en el Reglamento Interno de Trabajo.

El proceso disciplinario se debe surtir de acuerdo con los principios constitucionales de la dignidad humana, el debido proceso y el respeto a la diferencia, entre otros.

La persona víctima de violencias de género o violencias sexuales, debe ser reconocida como tal dentro del proceso disciplinario y en esa condición, con calidad de sujeto procesal.

La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos como sujeto procesal. En la práctica de pruebas y realización de diligencias, debe tenerse presente el derecho de la víctima a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el presunto agresor e informarle de ese derecho. Si expresa su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y en caso de aceptarlo, así se procederá. De lo contrario deberá surtirse la actuación sin la presencia de la persona investigada, garantizando su derecho a participar, controvertir y defenderse, por intermedio de apoderado de confianza o defensor de oficio.

La víctima no debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. Tampoco debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.

No se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima o vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial.

Los datos privados, semiprivados e información a la cual se acceda dentro del proceso y que sea sensible a la víctima, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto agresor. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga.

Dentro del proceso disciplinario deben valorarse los riesgos presentes y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.

Las violencias de género y las violencias sexuales son conductas que vulneran el Derecho Internacional sobre los Derechos Humanos. En consecuencia, el término de prescripción de la acción disciplinaria corresponde al doble del previsto en la norma para las conductas que no constituyen tal transgresión.

La queja presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor determinado o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.

No conducirá a actuación disciplinaria alguna, la información o queja que sea manifiestamente temeraria y que se refiera a hechos inconcretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes.

El proceso disciplinario se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivo, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del proceso disciplinario, siendo propia de la jurisdicción ordinaria (penal, civil) o de otras formas de reparación no contempladas de manera directa por el ordenamiento jurídico colombiano.

**Artículo 18. Etapa de seguimiento.** Todo caso de violencia de género o violencia sexual que haya sido atendido por las instancias de la institución educativa en el marco de la ruta establecida en esta resolución, será objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Bienestar Institucional, donde se verificará la gestión surtida, la garantía de los derechos de la persona víctima y la situación actual del proceso.

El seguimiento se realizará durante el término de seis (6) meses, a partir de la radicación de la queja y al recibir copia de la decisión final del proceso disciplinario, si este se produjo.

**Artículo 19. Medidas de protección.** En cualquier momento de la ruta que se evidencie que la integridad física, mental y emocional de la persona víctima se encuentra en riesgo, la Oficina de Bienestar Institucional gestionará las medidas de protección especiales, activando las redes de apoyo a nivel interno y externo con las que cuenta la institución para estos casos.

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

**Artículo 20. Articulación con rutas externas.** La atención por parte de instancias de la institución, en casos de violencia de género y de violencia sexual no excluye, ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas; ahora bien, siempre que la sede no cuente con los medios para brindar la atención que se dispone en la ruta, la Oficina de Bienestar Institucional deberá articularse con entidades u organizaciones locales, a las cuales se referirá o remitirá el asunto, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna.

**Artículo 21. Atención a persona víctima vinculada por contrato de prestación de servicios.** Cuando la persona víctima esté vinculada a UNICERVANTES por contrato de prestación de servicios y los hechos de violencia se presenten en espacios de la institución, se garantizará su atención primaria y de emergencia a través de la orientación psicosocial.

Si la sede respectiva no cuenta con los medios para brindar esta atención en forma directa, deberá articularse con las redes locales; superada la emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes. Igualmente se procurará orientación jurídica e información referente a prácticas de autoprotección, a través de la Oficina de Bienestar Institucional. Para la íntegra garantía de sus derechos, la Oficina de Bienestar Institucional suministrará la información que le permita acceder a la ruta de atención externa.

**Artículo 22. Atención a visitantes.** Cuando una persona externa a la institución sea víctima de una violencia de género o de violencia sexual, en sus instalaciones o vehículos, se garantizará su atención primaria y de emergencia en el área de enfermería y de la Oficina de Bienestar Institucional. Si la sede respectiva no cuenta con los medios para brindar esta atención en forma directa, deberá articularse con las redes locales. Superada la emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes. También se procurará que reciba primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica e información referente a prácticas de autoprotección, a través de la Oficina de Bienestar Institucional. Para la íntegra garantía de derechos, la Oficina de Bienestar Institucional le suministrará la información que le permita acceder a la ruta de atención externa.

**Artículo 23. Disposiciones especiales para casos que involucren menores de edad.** Se respetarán todos los derechos contenidos en la Constitución Política de Colombia y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado, especialmente en la Convención sobre los Derechos del Niño. De igual manera, se seguirán los lineamientos de protección y restablecimiento de derechos previstos en la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia), o las normas que la modifiquen o reemplacen.

Adicionalmente, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Quienes participan en la atención, deberán contar con un enfoque especial y diferencial para que en todas las diligencias en que intervengan menores de edad se les respete su dignidad, intimidad y demás derechos, y se les escuche y valore su opinión.
- b. Si la persona víctima es menor de edad, en ninguna circunstancia podrá ser confrontada con el presunto agresor.
- c. En el desarrollo de la atención que le corresponde a la Oficina de Bienestar Institucional, se informará o convocará a los padres, representantes legales o a las personas con las cuales conviven los menores de edad involucrados en los hechos de violencia, máxime si su salud física o mental se encuentre en riesgo y en todo caso, cuando el responsable de la atención lo considere pertinente. Este procedimiento se omitirá si la violencia al parecer proviene de los padres, representantes legales o de las personas con las cuales convive el menor de edad víctima.
- d. Cuando el menor de edad víctima deba rendir testimonio dentro de un proceso disciplinario, deberá garantizarse que esté acompañado de un psicólogo y de un defensor de familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), o quien haga sus veces.
- e. En el proceso disciplinario tanto el menor de edad víctima como el menor de edad vinculado como presunto autor de la violencia, deberán contar con la presencia de sus padres, tutores o representantes legales y del defensor de familia del ICBF, o quien haga sus veces, quienes verificarán la garantía de sus derechos.
- f. Las actuaciones surtidas en toda la ruta de atención sólo podrán ser conocidas por la persona víctima, el presunto agresor, sus apoderados, representantes legales, los responsables de la atención y las autoridades que por ley o normatividad interna deban participar en el proceso disciplinario. La identidad de los menores de edad vinculados al caso ya sea como víctima o como presunto agresor, gozará de reserva, salvo para las personas mencionadas anteriormente.

En los casos de violencia de género o violencia sexual que puedan constituir un delito o serio riesgo para la salud o vida de la persona víctima, y que involucren menores de edad, serán alertados en forma inmediata sus padres o representantes legales, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Comisaría de Familia, la Personería Municipal o Distrital o la Policía de Infancia y Adolescencia, según corresponda.

## CAPÍTULO V - DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 24. Ignorancia de la resolución.** La ignorancia de la presente resolución no podrá invocarse como causa de justificación de su inobservancia. En todo caso, será un deber de la institución garantizar su publicidad y cumplimiento.

**Artículo 25. Solución de conflictos.** Los problemas que surjan por causa o con ocasión de la aplicación de la presente resolución y su interpretación, serán sometidos al estudio y concepto del Rector de UNICERVANTES o en casos extraordinarios al Consejo Directivo para su estudio y decisión definitiva.

**Artículo 26. Reforma.** Es competente el Rector de UNICERVANTES, para la reforma de la presente Resolución.

**Artículo 27. Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquier disposición contraria al contenido de la misma.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los veinte (20) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023)



**P. Fray NELSON GALLEGO OROZCO O.S.A.**  
**Rector**

Elaborado por: Dr. Julián Alberto Ardila Mora – Director Planeación y Gestión  
P. Fray Mauricio Saavedra, O.S.A. – Vicerrector Académico y de Extensión  
Revisado por: Dr. Carlos Eduardo Calle Cifuentes – Secretario General  
P. Fray Alejandro Acevedo Torres – Vicerrector Administrativo y Financiero

Ubicado en: Secretaría General - UNICERVANTES