

# PROTOCOLO INTEGRAL DE

## Prevención, Reconocimiento y Atención de las Violencias Basadas en Género

UNIVERSIDAD DE MANIZALES



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES®

Acreditación Institucional  
de Alta Calidad

Resolución 4702 del 15 de mayo de 2019  
Sesé Manizales por acuerdo de Luján (2014-1225)

Manizales, enero 2023



## Presentación

### 1. Problemática acerca de las Violencias Basadas en Género

- 1.1. Contexto General  
Justificación
- 1.2. Antecedentes Institucionales
- 1.3. Objetivos

### 2. Enfoques Orientativos y Marcos Normativo y Conceptual para abordar las Violencias Basadas en Género

- 2.1. Enfoques para el abordaje de las Violencias Basadas en Género
  - 2.1.1. Enfoque de Género
  - 2.1.2. Enfoque diferencial
  - 2.1.3. Enfoque interseccional
  - 2.1.4. Enfoque de derechos humanos
  - 2.1.5. Enfoque de la Acción sin daño
  - 2.1.6. Enfoque pedagógico
- 2.2. Marco Normativo
  - 2.2.1. A nivel internacional
  - 2.2.2. A nivel nacional
- 2.3. Marco Conceptual

### 3. Aplicación y Alcance del Protocolo Integral, Principios y Derechos

- 3.1. Principios para la Prevención, Reconocimiento, Atención y toma de acciones disciplinarias frente a las Violencias Basadas en Género
- 3.2. Deberes de la Universidad de Manizales ante las Violencias Basadas en Género
- 3.3. Derechos de las Víctimas de Violencias Basadas en Género
- 3.4. Deberes de las Víctimas de Violencias Basadas en Género
- 3.5. Derechos de los Presuntos Agresores

### 4. Estrategias y Acciones del Protocolo Integral para las Violencias Basadas en Género

- 4.1. Prevención de las Violencias Basadas en Género
- 4.2. Reconocimiento de las Violencias Basadas en Género
- 4.3. Atención de las Violencias Basadas en Género
  - 4.3.1. *Actores Involucrados en la Atención de Violencias Basadas en Género*
  - 4.3.2. *Etapas de la Atención a las Violencias Basadas en Género*
  - 4.3.3. *Seguimiento del Caso y Cierre del Proceso por Parte de la Comisión*
- 4.4. Ruta Turquesa (Ruta de Atención en Casos de Violencias Basadas en Género)

## Referencias Bibliográficas

## Anexos

# PRESENTACIÓN

El documento que se presenta a continuación tiene como propósito brindar a la comunidad de la Universidad de Manizales los lineamientos y disposiciones frente al Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de las Violencias Basadas en Género. En este documento se despliegan estrategias y acciones dirigidas a proteger la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria y garantizar una vida habitable y sostenible en sus espacios tanto físicos como virtuales. Para ello, del esfuerzo colegiado de diversas instancias, se ha consolidado una ruta de atención pertinente, con la que se pretende evitar la naturalización, reproducción y pervivencia de las Violencias Basadas en Género en la Universidad de Manizales.

Como resultado del trabajo conjunto, el presente protocolo se ha organizado en 4 apartados; en el primero de ellos, se aborda la problemática de las Violencias Basadas en Género brindando un contexto general y presentando antecedentes institucionales, lo que conlleva a justificar la adopción del protocolo en la institución educativa. En el segundo apartado, se presentan los objetivos del protocolo, así como los enfoques y marcos normativo y conceptual que lo acompañan. En el tercer apartado, se relacionan la aplicación y alcance del protocolo, los principios y deberes de la Universidad de Manizales y los deberes y derechos de las víctimas de las Violencias Basadas en Género, así como de los presuntos agresores. Por último, en el apartado cuarto, se exponen los componentes del Protocolo Integral, en cuanto a Prevención, Reconocimiento y Atención a las Violencias Basadas en Género, en donde se despliega la ruta de atención.

Al tenor de lo anterior, se espera socializar a la comunidad universitaria el presente protocolo con la pretensión de que cada integrante se comprometa y se apropie del mismo, de sus acciones y estrategias, y se reconozca como un mecanismo para evitar la potenciación de esta problemática en la Universidad de Manizales.



# Problemática acerca de las Violencias Basadas en Género

## 1.1. Contexto General

Por Violencias Basadas en Género, en adelante VBG, se comprende las modalidades precisas de discriminación, prejuicio y violencia física, sexual, psicológica, simbólica, económica y patrimonial, que tradicionalmente se ha ejercido en contra de la mujer; no obstante, cuando se habla en particular de *basada* en género, se enfatiza en la discriminación que ha padecido esta población bajo parámetros de anulación y estigmatización, dando pie a la desigualdad entre mujeres y hombres.

Al respecto, el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2018), en el documento Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, plantea que la VBG “se refiere a todas las formas de violencias dirigidas a asegurar la vigencia del sistema de género enraizado en relaciones de poder históricamente desiguales” (MEN, 2018, p. 41).

De acuerdo con lo expuesto, históricamente, las VBG se han ejercido en contra de las mujeres; sin embargo, existen personas que se han atrevido a ir en contravía del sistema heteronormativo y por ello, también han sido discriminadas. Por su Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD<sup>1</sup>), algunas personas han sido víctimas de acción u omisión que causa la estigmatización; también han sido víctimas de actos o conductas cuya intención ha sido la de provocarles daño.

Como se ha expuesto, estos acontecimientos de violencia se han expandido convirtiéndose en acciones constantes en contra de mujeres y de las personas que pertenecen al grupo, sector poblacional o comunidad OSIGD. Ahora bien, para este protocolo, se busca promover no sólo el reconocimiento de la diversidad OSIGD, preservar la dignidad de las mujeres y eliminar todo tipo de VBG en el ámbito universitario, sino además, considerar las violencias ejercidas entre mujeres, entre hombres, o de mujeres a hombres, a razón del género (Gregori, 2003; Osborne, 2008-2009); las que subyacen en todos los espacios en donde se generen vínculos relacionales. “Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle

---

<sup>1</sup> Es necesario aclarar que se hace uso de las siglas OSIGD para abordar la identidad, la expresión y la orientación sexual en conjunto, acogiendo bajo este fundamento al colectivo de personas LGBTIQ+ (en general, estas siglas contienen, más no se acotan aquí, a: Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgéneros, Intersexuales, Queers y el signo +, el que se utiliza para incluir a todas aquellas personas que no se identifican con las siglas LGBTIQ). Ambas siglas, OSIGD/LGBTIQ+ se vinculan y se entrelazan, pero, no se deben comprender como sinónimos. Con la sigla OSIGD, además de considerar la Orientación Sexual y la Identidad de Género, se estima la Expresión de Género.

a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

En el caso del ámbito universitario, esta problemática puede traer consecuencias en la vida no sólo cotidiana de sus integrantes, sino también en la vida académica y laboral de sus integrantes; lo que requiere del compromiso de las instituciones educativas para reconocer las VBG e intervenirlas. Para su comprensión y análisis, a continuación se presentan algunos datos, los que permiten situar las dimensiones de esta problemática:

Según datos de la UNESCO y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC, 2021), en 2018 las mujeres representaban el 43% de los profesores en la educación superior y durante el 2020, las rectorías del 18% de las universidades del sector oficial en Latinoamérica fueron asumidas por mujeres. Este informe muestra además que, en 2019, únicamente el 30% de los investigadores en el ámbito universitario eran mujeres y el 62% de los autores de publicaciones científicas eran hombres, sólo el 38% mujeres; aspecto que ha disminuido aún más a causa del confinamiento por la COVID-19, lo que trajo consigo que algunas mujeres tuvieran que dedicarse a la atención y custodia de niños y adultos.

Condiciones de desigualdad estructural que han ido en detrimento en los últimos 10 años; puesto que, continuando con el informe, alrededor de 736 millones de mujeres han padecido tanto violencia física como violencia sexual, la que ha sido perpetrada por parte de sus parejas, compañeros íntimos o familiares. De igual manera, las mujeres han padecido de agresiones sexuales, las que han sido cometidas también por parejas, familiares, amigos, jefes u por otras personas. La vivencia de estas violencias inicia a temprana edad (Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016). Por otra parte, entre 2010 y 2018, en América Latina, de acuerdo con los datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, ocurrieron más de 8.000 feminicidios (Pineda, 2019).

Ahora bien, en Colombia, la realidad de las VBG vividas por las mujeres en los últimos años no parece ser diferente a la del panorama mundial. Al respecto, el Departamento Nacional de Estadística (DANE) y la ONU Mujeres (2020), expusieron un informe en el que se plantea que la brecha de violencias y desigualdades en contra de las mujeres en Colombia se presenta con mayor fuerza en familias de escasos recursos y donde son cabeza de hogar. “En 2017, entre los hogares con jefatura masculina, la incidencia de la pobreza monetaria alcanzó un 25,5%, en contraste con el 29,7% para aquellos con jefatura femenina, lo que representa una brecha de 4,2%” (ONU Mujeres, 2018).

Esta organismo ha expuesto también que entre los años 2014 a 2017 se presentó un alto índice de desempleo en Colombia para las mujeres (54%); en cuanto a los hombres, este porcentaje estuvo por encima del 20%. Adicionalmente, en dicho informe se detalla que las mujeres superan a los hombres en cuanto al cuidado del hogar o trabajo doméstico no pagado. De otro lado, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), explicó que en el transcurso del año 2022 se registraron 870 muertes

de mujeres, 67.629 denuncias relacionadas con violencia intrafamiliar y de pareja; de estos casos, las denuncias fueron por parte de 51.731 mujeres.

Respecto a las VBG contra personas con identidades, orientaciones y expresiones sexo genéricas diversas, en 2011, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011), adoptó la Resolución 17/19, donde se expone que se cometen actos de violencia y discriminación contra las personas con orientación sexual e identidad y expresión de género diversas en todo el mundo.

De otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2016) denunció que el reconocimiento, atención y erradicación de estas violencias es mucho más complejo debido al alto nivel de invisibilización social de las mismas, lo que se traduce en la falta de estadísticas y seguimientos mundiales, regionales y nacionales permanentes y disponibles al público por parte de los Estados. Además, esta Comisión expuso que se presenta una discriminación y repudio marcado hacia la población OSIGD; en contra de aquellas “personas cuyos cuerpos desafían las corporalidades aceptadas socialmente; y que los Estados, a través de su acción u omisión, generan esta discriminación e intolerancia, y en algunas instancias las refuerzan” (CIDH,2016).

Continuando con este informe, este tipo de violencias frecuentemente empiezan a vivirse durante la niñez, específicamente en espacios familiares y escolares y escalan hasta las demás instancias de la vida. Por lo tanto, la sensibilización y la educación desde edades tempranas y hasta la universidad constituyen una tarea esencial en el fomento de una transformación cultural, a partir de lo cual se reconozca y se acoja a la población OSIGD.

A consecuencia de lo anterior, la CIDH (2018) ha señalado que los diferentes gobiernos deben promover políticas educativas para fomentar la transformación de los imaginarios tanto culturales como sociales relacionados con el género, la superación de los estereotipos y la estigmatización, la desaparición de las prácticas discriminatorias y la mitigación de todo tipo de violencia en contra de la población OSIGD. Por su parte, el Informe del Proyecto TvT – Transrespect versus Transphobia Worldwide, indica que ha ido en aumento el asesinato de personas transgénero entre los años 2019 a 2020. En su mayoría este crimen fue cometido en países como:

Brasil (152), México (57) y los Estados Unidos (28), sumando un total de 3.664 casos registrados en 75 países y territorios de todo el mundo (...) Los datos del mismo informe también muestran que

- El 98% de aquellas personas asesinadas en todo el mundo eran mujeres trans o personas trans femeninas;
- El 62% de las personas trans asesinadas cuya profesión se conocía, eran trabajadoras sexuales;
- Las personas racializadas alcanzan un 79% de las 28 personas asesinadas en los Estados Unidos; (...)
- El 38% de los asesinatos tuvieron lugar en la calle y el 22% en la propia residencia;

- La edad media de aquellas personas asesinadas es 31 años; la más joven tenía 15 años. (Transgender Europe (TGEU), 2020)

Es de aclarar que dicho organismo expuso que estas cifras no son definitivas, ya que se presentan dificultades para relacionar cifras más precisas debido a que la recolección de información no es regular ni está sistematizada, puesto que tanto las familias como los organismos estatales y medios de comunicación indican de manera imprecisa la identidad de género.

En Colombia, las VBG contra esta población también deja ver una realidad altamente problemática que debe ser atendida. Por su parte, el Informe de Derechos Humanos de personas OSIGD-LGBTI realizado por la Defensoría del Pueblo respecto al año 2021-2022, mostró que, específicamente las vidas de mujeres lesbianas (41), hombres gais (91), personas bisexuales (18), mujeres transgénero (139), hombres transgénero (17), así como de personas intersexuales (4), siguen expuestas a múltiples formas de VBG y por prejuicio que atentan contra sus derechos humanos.

Conforme a estos datos, las violencias que se presentan en mayor medida en la población OSIGD, son: violencia psicológica (221), violencia económica (96), violencia física (92), violencia institucional (59), violencia por roles de liderazgo (38) y violencia sexual (30). Continuando, en dicho informe se conocieron 77 casos de asesinato y feminicidios en la población OSIGD.

En cuanto a la violencia ejercida contra los hombres, es la menos común de todas; puesto que la figura masculina se ha representado o estereotipado como vigor, fuerza y resistencia; no obstante, la violencia contra los hombres es también frecuente; principalmente en las relaciones de pareja, en donde, en este caso, la mujer, es quien ejerce coacción para controlar al hombre. En general, este tipo de violencia se sitúa en el ámbito doméstico.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Salud (INS, 2022), el porcentaje de denuncias realizadas durante este año donde las víctimas fueron mujeres, fue del 73,4%, mientras que para los hombres fue del 26,6 %. En cuanto a violencia sexual, el 84% de los casos fueron de mujeres y para los hombres fue del 15,6%. Por su parte, el INMLCF (2021) expuso que el 2021 representó el año durante el cual aumentó notoriamente la violencia basada en género en contra de los hombres, presentándose 12.050 asesinatos, mientras que en las mujeres, 978 homicidios. Sin desconocer que la muerte en mujeres sigue incrementando.

Durante el conflicto armado, hombres (2.906) y mujeres (31.303) fueron víctimas de violencia sexual (Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, 2021); no obstante, se aclara que sólo el 8% de los casos en hombres fueron denunciados. En este sentido, se presenta una escasez de denuncias por parte de los hombres, lo que da cuenta de una problemática que deviene de la figuración de la imagen masculina, en tanto es una situación denigrante que puede ser considerada atípica dentro de la construcción social frente a lo masculino y lo femenino.

Ante este contexto, la gravedad de la desigualdad y VBG fueron reconocidas por los Estados y Gobiernos del mundo en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ONU, 2018), como una de las problemáticas prioritarias a resolver en los próximos años para garantizar la paz, el desarrollo y la sostenibilidad de la vida; en virtud de ello, los objetivos 4 y 5 de la Agenda plantean metas relacionadas con la generación de medidas urgentes para promover la igualdad de oportunidades, la cultura al desarrollo sostenible y la erradicación de las prácticas de exclusión y segregación que continúa limitando el ejercicio de los derechos humanos, tanto de mujeres como de hombres y población OSIGD, en los ámbitos públicos y privados

El objetivo 4 promulga por una educación inclusiva, lo que convoca a la Universidad de Manizales a continuar su camino por brindar una Educación para la Diversidad posibilitando el reconocimiento de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa en su humana condición. Por su parte, el Objetivo 5, indica que es perentorio reformar aquella normativa que implica discriminación a razón del género y asumir otras que fomenten la igualdad y la equidad en la vida cotidiana; aquí la vida universitaria no se queda por fuera. Por tanto, para lograr la igualdad de género es necesario impulsar procesos de educación en todos los niveles, para que tanto niños, como niñas, mujeres y hombres, alcancen las competencias necesarias para obtener un trabajo digno.

Todos los espacios en los diferentes ámbitos, social, cultural, escolar, son también *espacios de género* (Cerva, 2017, p. 25); lo que permite establecer “que las formas de organización y las lógicas institucionales pueden ser analizadas a partir de una determinada forma de entender lo ‘femenino’ y lo ‘masculino’ como construcciones culturales” (Varela, 2020, p. 51); una relación que, de acuerdo con Buquet *et al.*, (2013) se designa como *orden de género*, que comprende los imaginarios de lo inconcebible a partir de lo que se genera la desigualdad. De acuerdo con Vázquez *et al.*, (2021), la presencia de las VBG en las universidades ha sido normalizada y reproducida a través de los años en las relaciones de poder, los procedimientos y las estructuras institucionales.

De acuerdo con el estudio de Dávila y Chaparro (2021), el acoso sexual en las universidades es una situación que poco se sanciona. Según los resultados de esta investigación se conocieron 413 denuncias de acoso en 12 universidades colombianas, de los cuales 83 eran actos de acoso sexual y sólo 8 fueron sancionados al interior de las universidades. De igual manera, el estudio evidenció que de las 44 universidades encuestadas, únicamente 28 tenían protocolos de atención y prevención de estas violencias.

Paradójicamente y de acuerdo con la UNESCO (2015), la educación de calidad en todos sus niveles representa una de las mayores posibilidades de erradicación de estas violencias. Para lograrlo, se debe ofrecer a los niños, niñas y jóvenes una educación que implique la vivencia en instituciones con entornos, espacios y relaciones seguras, libres de toda violencia y discriminación por sexo o género.

Al respecto, en 2021, la Corte Constitucional en Sentencia T-426 indicó que es perentorio implementar estrategias para que las instituciones educativas puedan indagar, identificar, analizar y condenar las VBG y así posibilitar que la comunidad universitaria pueda coexistir en espacios tranquilos y confiables. Asimismo, a partir de la Sentencia T-061 de 2022, se solicitó al MEN que le diera alcance normativo al



requerimiento para que las instituciones de educación superior tanto públicas como privadas, asuman acciones y estrategias frente a los acontecimientos de VBG que se presenten.

En Colombia, con la reglamentación de la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4798 de 2011 se estableció que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) debe fomentar de manera específica que, en su autonomía en la toma de decisiones las Instituciones de Educación Superior:

- a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
- c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres. (Decreto 4798, Artículo 6)

## 1. 2. Justificación

La creación de un Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de las VBG en la Universidad de Manizales es un proceso y un compromiso consecuente con su Misión y Visión, las que dan cuenta de una institución con vocación humanista, democrática y sostenible que responde de manera permanente a las demandas y retos de las ciencias y del entorno social a nivel internacional, nacional y local, mediante el desarrollo de programas de formación, investigación y proyección pertinentes e innovadores para la formación integral de profesionales y ciudadanos que “puedan participar, aportar y vivir en un mundo plural: lingüístico, étnico, religioso y cultural; en una palabra: diverso” (Sistema de Planificación Institucional (SPI), 2014, p. 33).

En este sentido, la formación integral de la conciencia social que promueve la Universidad de Manizales, implica el reconocimiento de las diversas formas de orientación, identidad y expresión del sexo y del género que convergen en la comunidad humana; es así como asume la responsabilidad de proteger la dignidad de sus integrantes y promover la equidad y participación activa tanto de mujeres como hombres y de la población OSIGD para garantizar una vida habitable y sostenible. En consecuencia, por sus características, la Universidad de Manizales asume que,

la formación integral es un compromiso institucional que se evidencia en el salón de clase, en el hábitat, en los espacios de interacción, en el proyecto pedagógico, en el currículo oculto, en los servicios de Bien-Estar, lo que es apropiado por todos los actores como una sociedad sinérgica en la búsqueda de nuevos horizontes para resolver los problemas humanos (...) Desde una perspectiva de la formación integral, deben ser todos los actores universitarios unidos los que le apuesten a la dignificación y conservación de lo humano, de la vida, para ubicar al sujeto como

centro y como objeto en sí mismo. Es la *Universidad* desde todas sus dinámicas, actuando con concepción de país, de región, de continente, que sucumbe a problemáticas como la pobreza, la desigualdad y la inequidad. (SPI, 2014, pp. 152-154)

Esta formación integral, profesional y ciudadana que la Universidad de Manizales ofrece a la región y al país, está basada en los valores institucionales que propenden por,

Comunicación: para el entendimiento y comprensión.

Convivencia: para la aceptación y tolerancia.

Solidaridad: para potenciar la igualdad de oportunidades.

Pluralidad: para reconocer y respetar lo diverso.

Identidad cultural: para legitimar el desarrollo institucional.

Honestidad: para la permanente rectitud y transparencia.

Responsabilidad ciudadana: para el fortalecimiento de las normas de convivencia civilizada. (SPI, 2014, p. 128)

Asimismo, la Universidad de Manizales reconoce que la formación integral, profesional y ciudadana cimentada en la vivencia de este conjunto de valores, implican la concertación, ejercicio y evaluación permanente de deberes, procesos, relaciones, prácticas y espacios

que, no sólo le incumben a la administración central de la **Universidad**, sino a todos y cada uno de quienes pertenecemos a esta sociedad académica y administrativa (...) De ahí que insistamos en que contamos con un conjunto de valores consensuados universalmente, y que sirven de criterio para controlar hasta qué punto pueden llegar nuestras actuaciones individuales y colectivas. (SPI, 2014, p. 37)

Como institución, la Universidad de Manizales hace parte de un sistema más amplio: el educativo y, éste último hace parte de la sociedad. Es por ello que la universidad es permanentemente observada por la sociedad en su responsabilidad ética y política con la transformación social. Por tanto, como institución educativa no puede excluirse ni aislarse de las problemáticas del entorno que atraviesan sus dinámicas internas; en este caso, las VBG.

En razón de ello, debe hacer los esfuerzos consistentes para operar bajo miradas más amplias de formación. El hecho de lo intangible como forma determinante de valoración y medición de los asuntos económico-sociales, debe llevar a la universidad a la consideración de su importancia y sus efectos en la formación de los estudiantes y el desarrollo sostenible de la *Universidad*. Por estas nuevas consideraciones de entorno, la *Universidad* debe reconocer en lo simbólico y cultural la existencia de nuevas atribuciones y valoraciones sociales, las que

deben ser de dominio de los profesionales y ciudadanos del futuro. (SPI, 2014, p. 165)

Por otra parte, las intenciones de este protocolo frente a la Prevención, el Reconocimiento, la Atención y las acciones disciplinarias, acuden al modelo pedagógico de la Universidad que cimentado en las pretensiones de las perspectivas críticas, apela a “la capacidad creativa y de transformación del diario vivir que tienen las personas y la sociedad, mediante las acciones educativas; valiéndose para su actuar didáctico y curricular de formas de reflexión pedagógica, desde criterios de validez científicos, éticos y estéticos” (SPI, 2014, p. 74).

En consonancia con lo expuesto, el compromiso de prevenir, reconocer, atender y poner en marcha medidas de protección y acciones disciplinarias para las VBG en la universidad, se ampara y apoya en las políticas institucionales que buscan su calidad, proyección y sostenibilidad en todos los procesos. Es así como dentro de las políticas institucionales establecidas en los Estatutos Generales de la Universidad de Manizales, a las que se responde de manera directa con este Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento, Atención frente a las VBG, se encuentran las Políticas de Bien-Ser y Bien-Estar, en especial a lo referido a:

- Propiciar el desarrollo integral de las personas a partir de su auto-conocimiento y formación cultural.
- Fomentar y apoyar los procesos de participación humana que intervienen en la construcción y reconstrucción del Bien-Ser, Bien-Estar y Bien-Hacer Universitario. (...)
- Consultar permanente los intereses y necesidades de los miembros de la sociedad universitaria. para la potenciación del Sistema de Bien-Ser y Bien-Estar de la **Universidad**.
- Fomentar la filosofía de la solidaridad y la justicia en la sociedad universitaria. (Universidad de Manizales, 2016)

Asimismo las políticas de Proyección Social, fundamentalmente, en la línea de articular de manera permanente a la Universidad de Manizales con el entorno, propende por dar respuesta y solución a las problemáticas de manera transparente, eficiente y pertinente; en este caso, a las VBG. En cuanto a las Políticas de Desarrollo Institucional, en lo atinente al uso del conocimiento como mecanismo para potenciar la convivencia, así como entornos de aprendizaje más satisfactorios y accesibles. A partir de las Políticas de Calidad de la Universidad de Manizales, en lo referido a la concordancia entre los procesos y la participación activa y constante de los estamentos y la preservación de los valores institucionales. De igual manera, este protocolo responde de manera directa al actual Plan de Desarrollo Institucional (2021-2025) en dos de sus ejes estratégicos: Eje Desarrollo y Bienestar, especialmente en el objetivo 3.3. Impulsar acciones de promoción y prevención que permitan mejorar la calidad de vida, la salud física y mental y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de todos los colaboradores y demás

estamentos de la universidad. Eje transformación de la cultura, particularmente en los objetivos 4.1. Promover la Cultura del Respeto y el Reconocimiento; 4.2. Promover la Cultura de la Confianza y, 4.8. Promover la Cultura de la Sostenibilidad.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, la creación del Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento, Atención y acciones disciplinarias ante las VBG se llevó a cabo mediante un proceso participativo de los diferentes actores de todos los estamentos de la comunidad universitaria, con el fin de aportar al fortalecimiento del tejido humano y los vínculos que contribuyen a la transformación de las relaciones de poder entre los géneros, la consolidación de las capacidades de convivencia y equidad de género y el mejoramiento de la cultura y la gobernanza universitaria que, en suma, hacen de la universidad un proyecto sostenible y pertinente tanto interna como externamente.

Para finalizar, vale la pena señalar que este proceso también se justifica institucional, social y académicamente desde la necesidad de generar acciones de reconocimiento, protección y reparación ante las VBG que viven integrantes de la comunidad universitaria y que los hace más proclives a la vulneración de derechos, exclusión y estigmatización por su orientación sexual e identidad o expresión de género, lo que en muchas ocasiones conlleva a la deserción escolar. Al respecto, en el SPI (2014), se expresa que:

La condición de vulnerabilidad de estas poblaciones conforma un universo de problemáticas particulares, a las que se les deben buscar mecanismos para su superación, empezando por brindarles un servicio educativo pertinente con políticas específicas que permitan su acceso y permanencia en el sistema, y que conlleven el poder vincularlas a un crecimiento económico sostenible que mejore su calidad de vida. (p. 156)

En este sentido, en cuanto a las VBG, se ha de considerar que

El reconocimiento de la vulnerabilidad marca el derrotero de las acciones que desde el servicio educativo se deben priorizar para orientar las actividades concernientes a la formulación de políticas, procesos de mejoramiento institucional, distribución y asignación de recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros, que generen las oportunidades para superar esta situación. Entre los principios para superar la vulnerabilidad se encuentran:

**Corresponsabilidad:** la superación de la situación de vulnerabilidad es una acción que conjuga la responsabilidad de los individuos, de las familias, la comunidad, la sociedad y el Estado.

**Participación:** la acción educativa promueve y reconoce la participación activa de los distintos actores, fortaleciendo la formación de ciudadanos comprometidos.

**Equidad.** la acción educativa otorga igualdad de oportunidades a todos, generando inclusiones y permitiendo superar cualquier tipo de discriminación.

**Reconocimiento:** la socialización de los esfuerzos de las instituciones, centros educativos y docentes que implementan experiencias significativas, encaminadas a brindar una educación pertinente a las poblaciones vulnerables. (SPI, 2014, p. 156)

Es por todo esto que la creación e implementación colectiva de estos lineamientos contribuye a mejorar la calidad de vida, en tanto entrega herramientas concretas para ayudar a transformar las relaciones sociales de género entre las personas de la comunidad universitaria, a través de la implementación de procesos que promuevan prácticas equitativas e inclusivas en todos los ámbitos, vínculos y procesos de la vida institucional.

### 1. 3. Antecedentes Institucionales

La Universidad de Manizales no ha sido ajena a esta problemática social que expone a las personas a diferentes violencias y que afecta los derechos humanos en razón del género (identidad y expresión) y orientación sexual. Es por ello, que desde el año 2015 ha adelantado diferentes acciones que anteceden a la creación de este Protocolo Integral para la Prevención, Reconocimiento y Atención de VBG.

Es así como desde el Programa de Acompañamiento Integral se han generado diferentes acciones simbólicas y de sensibilización e información, como conversatorios, foros, jornadas pedagógicas, charlas y otros, en el marco de fechas conmemorativas como el 8 de marzo (Día de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), orientadas a generar espacios colectivos de diálogo y reconocimiento de estas violencias en la comunidad académica.

En el año 2015, se llevó a cabo la investigación *Sexismo y concepciones de la violencia de género contra la mujer en cuatro universidades de la ciudad de Manizales* (Cardona et al., 2015); realizada por varios profesores de la Universidad de Manizales, con el objetivo de estudiar el sexismo y la violencia de género contra la mujer. Esta investigación se realizó con 19.042 estudiantes, cuya muestra estuvo conformada por 1.393 estudiantes pertenecientes a todos los programas de pregrado. En este trabajo se analizaron tanto variables demográficas como VBG contra la mujer a través de 8 cuestionarios. Como principales resultados se tuvo que los cuestionarios aplicados, excepto el de Calidad de las relaciones entre géneros dentro del programa, muestran una diferencia significativa entre hombres y mujeres.

En algunos casos, entre universidades, también se encontraron diferencias significativas entre ambos, entre ellas, elementos como el tipo de autoestima y la clase social contribuyen a que la VBG se presente. En este sentido, los hallazgos de esta investigación indican que las VBG se encuentran vigentes y de manera representativa en las universidades donde se llevó a cabo la recolección de la información, indicando la necesidad de emprender acciones para erradicarla de los espacios universitarios.

También en 2015, se creó en el Servicio Médico de la Universidad de Manizales, el *Protocolo de abordaje y ruta de víctimas de violencia sexual*, dando cumplimiento a la

Resolución N° 020003 del 28 de mayo de 2014, por la cual se determinaron “los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud”, en el estándar de habilitación N° 5 sobre procesos prioritarios, donde se indica que,

Las instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que oferten servicios de consulta externa, urgencias u hospitalización, cuentan con (...)

- Un documento del proceso institucional que orienta la atención en salud de las víctimas de violencias sexuales y su evaluación, según la Resolución 0459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que la adicione, modifique o sustituya. (Resolución 020003 de 2014)

Desde el año 2019, el Consultorio Jurídico *Guillermo Buriticá Restrepo*, de la Universidad de Manizales, también viene adelantando diferentes acciones de sensibilización, información y formación con estudiantes y comunidad a través de diferentes estrategias que incluyen organización y participación en seminarios, foros y congresos y brigadas socio jurídicas en comunidades rurales. Además de ello, el Consultorio participó en el desarrollo de la puesta en funcionamiento del Protocolo de Consultorios Jurídicos Inclusivos para Personas con discapacidad y de la Guía de Atención a Mujeres y Población LGBTI en los servicios de acceso a la Justicia, en territorios priorizados.

Dicho proceso fue liderado y asesorado por el Ministerio de Justicia y permitió que el Consultorio Jurídico de la Universidad Manizales integrara dentro de sus procesos y acciones, lineamientos y formatos avalados por dicho organismo. A partir de este proceso, el Ministerio de Justicia le otorgó el reconocimiento como Consultorio Jurídico inclusivo para personas en condición de discapacidad y para Mujeres y Población OSIGD.

Para el año 2022, conscientes de la necesidad de avanzar, profundizar y articular las acciones que garanticen espacios y relaciones libres de VBG al interior de la Universidad de Manizales, durante el primer semestre, se conformó un equipo interdisciplinar encargado de llevar a cabo el proceso participativo de construcción del Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de estas violencias. Este proceso se generó en tres fases: en la primera, se llevaron a cabo grupos focales con vinculación de 80 integrantes de los cuatro estamentos de la comunidad universitaria, en los cuales se realizaron conversatorios y cartografías sociales para identificar desde sus experiencias y voces, percepciones en torno a la presencia y abordaje de las VBG en la universidad, así como posibles elementos y estrategias para la redacción del protocolo.

La segunda fase, se centró en dos acciones; por un lado, la revisión de antecedentes nacionales para la identificación de elementos contextuales y experiencias exitosas de activación de protocolos de Prevención, Reconocimiento y Atención a las VBG en diferentes universidades, así como de las normas vigentes en torno a esta problemática y, por otro lado, el análisis de los grupos focales; fase que culminó con la triangulación de la información cualitativa recabada en ellos y los datos derivados de la

revisión documental de antecedentes. Todo ello, con miras a la construcción del documento que contiene el protocolo, el cual en concordancia con la apuesta participativa del proceso, fue socializado y retroalimentado con diferentes equipos académicos y administrativos de la universidad con el fin de fortalecer su contenido y estructura.

Por último, la tercera fase del proceso implicó el proceso de construcción del plan estratégico para la divulgación y apropiación colectiva del protocolo como una herramienta para la prevención, reconocimiento y atención de las VBG en la comunidad universitaria. Proceso que iniciará en el primer semestre de 2023, mediante diferentes talleres y estrategias comunicativas y pedagógicas dirigidas a la comunidad universitaria.

## **1.4. Objetivos**

### ***General:***

Desplegar una estrategia integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de las VBG que involucre a la comunidad universitaria y posibilite el desarrollo de acciones que potencien transformaciones culturales, vitales para garantizar una educación libre de violencias y de discriminación por género, identidad, expresión y orientación sexual en la Universidad de Manizales.

### ***Específicos***

- Implementar el plan de acción que asegure la difusión, apropiación, desarrollo y seguimiento oportuno y efectivo del Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de VBG dentro de la comunidad universitaria.
- Promover la participación activa de todos los integrantes de la comunidad universitaria en la prevención y reconocimiento de las VBG para minimizar el riesgo de repetición y perpetuación.
- Adoptar las medidas necesarias para brindar soluciones a las VBG garantizando una atención integral de acuerdo con las características y contextos de cada persona involucrada.



## Enfoques Orientativos y Marcos Normativo y Conceptual para abordar las VBG

### 2.1. Enfoques para el abordaje de las VBG

Para el desarrollo e implementación del presente protocolo se asume una perspectiva interdisciplinar, situada, crítica y generativa a partir del diálogo entre varios enfoques que aportan diversas miradas y herramientas teóricas, metodológicas y pedagógicas, para reconocer, atender, prevenir, tomar medidas de protección y adoptar acciones disciplinarias frente a las VBG en la Universidad de Manizales.

#### 2.1.1. Enfoque de Género

Es un conjunto de herramientas epistémicas, teóricas, metodológicas y pedagógicas procedentes de diversas disciplinas y campos que busca conocer, explicar y transformar las causas estructurales, culturales y relacionales que a nivel social, psicológico, económico, político y ambiental, producen las desigualdades y las VBG mediante la operacionalización de normas y estrategias que coadyuven a mitigar sus efectos.

Para Fraser (1989), el enfoque de género entraña un momento de ruptura de tipo epistemológico en la actualidad, quizás el más representativo dentro de las Ciencias Sociales; lo que para De Barbieri (1992) significa reconocer un tipo de desigualdad del orden social que ha estado oculta por aquellas teorías que abordan los modelos económicos y de clase social. Parte de reconocer una estructura social basada en un orden que se ha soportado a partir de vínculos desiguales donde han preponderado los procesos de sometimiento, coacción y violencia.

#### 2.1.2. Enfoque diferencial

Es la manera de analizar y reconocer la diversidad, lo que posibilita la identificación de las capacidades y necesidades propias de las personas o colectivos a partir de las expectativas de su ciclo vital, las que están relacionadas con la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la etnia, nivel de educación, estratificación social y situación de discapacidad para brindar soluciones en concordancia con tales necesidades.

Este enfoque permite reconocer y disminuir situaciones que al interior de la universidad generen inequidad y dificulten la atención, asistencia y reparación integral de los derechos de las personas para habitar espacios desprovistos de violencias. Una pieza clave de esta perspectiva diferencial, es considerar la situación de desigualdad tanto económica como cultural y social de los colectivos que han sido excluidos,



marginados y segregados de la historia, a quienes los ha acompañado la inequidad y la injusticia social. Situación que reclama de actuaciones particulares y concretas en pro del restablecimiento de sus derechos y también de su empoderamiento; de igual manera, de procesos de inclusión y principios de dignidad para el goce efectivo de sus derechos en los espacios convivenciales en donde se movilizan.

### **2.1.3. Enfoque interseccional**

Es una perspectiva que reconoce la existencia histórica y el vínculo directo entre diversos sistemas de opresión, discriminación y violencia que operan de manera diferenciada en las personas y grupos, según se encuentren ubicados en las relaciones sociales y económicas de desigualdad. En este sentido, el enfoque de interseccionalidad permite identificar dentro de la universidad, la forma particular como las VBG afectan a los distintos actores de la comunidad y a su vez, establecer cómo se recrudecen en razón de asuntos como, etnia, edad, clase social, contexto, ideología política, situación de discapacidad u otras.

La perspectiva interseccional plantea una postura crítica y amplia para “descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todo el mundo pueda disfrutar sus derechos humanos” (Symington, 2004, p. 2). Al respecto, en la Política de Educación Superior Inclusiva, el MEN (2018) considera que esta perspectiva ayuda a

evitar los riesgos, presentes en el enfoque diferencial de derechos, de homogeneizar a los grupos considerados diferentes, ocultando las desigualdades y diferenciaciones internas; de esencializarlos encerrándose dentro de fronteras culturas, negando su historicidad y dinamismo; o de ignorar las relaciones de poder que subyacen y reproducen diferencias desiguales. (p. 41)

### **2.1.4. Enfoque de derechos humanos**

Este enfoque hace relación al conjunto de normativas que promulgan por el acompañamiento, apoyo y protección de los derechos de las personas. En este sentido, este enfoque se fundamenta en el reconocimiento de que los derechos humanos son únicos e inalienables, en este caso, para la comunidad universitaria, donde cada integrante pueda vivir y habitar libre de discriminación por su etnia, contexto, clase social, ideología política, género, sexo, edad, condición de discapacidad, orientación sexual o identidad y expresión de género.

En este sentido, este enfoque parte de que todas las personas son titulares de derechos y, por tanto, el Estado y sus instituciones, así como la sociedad en general, son responsables de garantizarlos. En virtud de ello, establece la necesidad de crear, ejecutar y evaluar políticas públicas e institucionales encaminadas a que todos los integrantes de la comunidad universitaria asuman que sus derechos les posibilitan intervenir proactivamente en su desarrollo.

### **2.1.5. Enfoque de la Acción sin daño**

A partir de este enfoque, se considera el análisis y la reflexión axiológica frente a los modos de intervención de cada situación que se presenta con relación a las VBG, previendo los efectos contrarios de las estrategias a implementar. Para ello, desde este enfoque se ha de considerar el contexto, tanto social como cultural y económico de cada integrante de la comunidad universitaria que padece algún tipo de acto violento.

Este enfoque permite que la universidad determine los lineamientos pertinentes para cada caso en particular y que las comisiones encargadas de velar por su realización, sean garantes de llevar a cabo estrategias eficaces que partan del reconocimiento de la realidad. Lo anterior, compromete a la universidad a que los procesos no pueden ser generalizados, sino que por el contrario respondan a la diversidad de la comunidad universitaria.

El enfoque de la acción sin daño, también implica el seguimiento constante a los procesos para dar cuenta de su particularidad y singularidad, lo que redundará en advertir consecuencias negativas durante las intervenciones. De igual manera, este enfoque promulga por los principios de confidencialidad y escucha atenta y activa, alejada del prejuicio y los señalamientos para evitar la revictimización.

### **2.1.6. Enfoque pedagógico**

Este enfoque reconoce que el problema de las VBG está arraigado de manera profunda a estructuras culturales y simbólicas, así como en esquemas cognitivos, sociales y psicológicos creados, aprendidos y sostenidos a través de procesos de crianza, socialización y educación; cimentados por ideas, costumbres, valores, significados, prácticas de desigualdad e inequidad de género que generan relaciones jerárquicas de subordinación y violencia, y menores posibilidades de reconocimiento y acceso a derechos, oportunidades y recursos económicos, culturales y políticos de las personas en situación de VBG.

El enfoque pedagógico asumido, entiende que para transformar este problema es necesario avanzar de manera contundente con acciones y estrategias en articulación crítica y propositiva y en relación con procesos cotidianos de educación, en los cuales se puedan identificar, analizar y reconstruir de manera individual y colectiva las raíces culturales de estas violencias.

En este sentido, el enfoque pedagógico apuesta por la generación de diferentes estrategias, procesos y prácticas que le permitan a los integrantes de la comunidad universitaria comprender y actuar a través del ejercicio del diálogo reflexivo, la conciencia crítica, el reconocimiento de lo diverso, la creación y concertación de nuevas maneras de convivir, sobre aquellos imaginarios, estereotipos y sesgos que generan estas VBG.

## **2.2. Marco Normativo**

Reconocer la discriminación, desigualdad y sometimiento que conlleva a la violación de los derechos que se establece a causa de las VBG, así como el prejuicio fundado en la identidad y expresión de género y la orientación sexual, requiere de una atención precisa y oportuna para el cuidado y acompañamiento de mujeres, hombres y población OSIGD en la Universidad de Manizales; lo que conlleva al establecimiento de medidas de protección y prevención que posibiliten el despliegue de los derechos humanos; entre ellos, el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad, a la igualdad, a la equidad, a no padecer torturas o maltrato o castigos humillantes e inhumanas, el derecho a la libertad y a la protección. Son estas apreciaciones las que permite indicar seguidamente la normativa que soporta y ampara el presente protocolo, así como todas aquellas estrategias que se despliegan del mismo.

### 2.2.1. A nivel internacional

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, de las Naciones Unidas (CEDAW) (1981), plantea la necesidad de incorporar el término de *igualdad sustantiva*; el que alude a que todas las personas pueden acceder a igual trato y oportunidades para el ejercicio de sus libertades fundamentales y derechos humanos. Lo que ha posibilitado determinar normativamente actuaciones y procedimientos orientados a asegurar un trato diferencial para mujeres, hombres y población OSIGD y superar el menoscabo y la desigualdad que ha sido persistente. Así las cosas, el contexto internacional permite reconocer la normativa existente para garantizar protección y atención en casos de VBG:

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer ONU (1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (OEA, 1994).
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, 1995). Declaración y plataforma de acción de Beijing (China) en donde se expone la protección de la mujer contra todo tipo de violencia y la reparación integral e indemnización.
- Principios de Yogyakarta (ONU, 2006), los que tratan sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.
- Resolución N° 2504, Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 2009), “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”, desde donde se convoca a los Estados a reconocer y proteger a todas las personas que sean violentadas por su identidad de género u orientación sexual.
- Articulación MEN – ONU (2019), para avanzar en la construcción de los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas

en Género; documento para guiar a las Instituciones de Educación Superior en el establecimiento de rutas para dicho proceso.

### 2.2.2. A nivel nacional

- Ley N° 51 de 1981, mediante la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. De igual manera, a través de esta ley se busca la promoción del principio de igualdad tanto para mujeres como para hombres.
- Constitución Política de la República de Colombia de 1991, artículos 13 y 43; en ellos se exige la condición de igualdad para todas las personas e impedir la reproducción de los procesos discriminatorios por motivos de género; de igual manera, ordena que tanto hombres como mujeres puedan beneficiarse del ejercicio de sus derechos en pro de los principios de justicia e igualdad.
- Ley N° 248 de 1995, la que avala la “Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” que tenga como basamento su género y que se dé en cualquier espacio, sea este público o privado. Dicha convención se registró en Belém do Pará (Brasil) en 1994.
- Ley N° 1009 de 2006, mediante la cual se origina el Observatorio de Asuntos de Género. El propósito de su creación es reconocer y determinar desde la política pública, normativa y programas relacionados con la equidad de género y su mejora continua.
- Ley N° 1257 de 2008, por medio de la “cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”.
- Decreto N° 4798 de 2011, en donde se establecen obligaciones precisas en cabeza del MEN, en lo atinente al establecimiento de orientaciones para que las universidades, tanto públicas como privadas trabajen en pro de la prevención y mitigación de las diversas formas de violencia en contra de la mujer.
- Ley N° 1542 de 2012, que refuerza la atención y trato especial, al remover “el carácter de querellables y desistibles a los delitos de violencia” contra la mujer.
- Decreto N° 1930 de 2013, el que permite la adopción de la Política Pública Nacional de Equidad de Género.
- Ley N° 1719 de 2014, que “adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual”.
- Sentencia T-967 de 2014, exequible en la Sentencia T-01 de 2016. En la que se insta a formular y desplegar medidas preventivas y protectoras con relación al abandono escolar de aquellas mujeres que han sido víctimas de violencia.
- Sentencias T-878 de 2014, T-478 de 2015 y T-239 de 2018, en las que se determinó un conjunto de responsabilidades por parte de las instituciones educativas y de los entes gubernamentales con relación a los procesos de igualdad y no discriminación.
- Ley N° 1752 del 2015, en la que se presentan las disposiciones para la sanción penal de actos de discriminación por orientación sexual u otros factores.

- Ley N° 1761 de 2015, la que se implementó para “tipificar el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género”.
- Sentencia T-141 de 2015 y T-239 de 2018, las que han posibilitado que en los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva se aborden las temáticas de género y disidencias sexuales, lo que además dio lugar al documento Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva por parte del MEN.
- Sentencia T-095 de 2018, desde la que se solicitó el establecimiento de procedimientos tanto administrativos como legislativos para garantizar y velar por el derecho de las mujeres a habitar espacios sin violencia y discriminación.
- Decreto N° 762 de 2018, para implementar política pública para el “ejercicio efectivo de los derechos de las personas” LGTBIQ+.
- Sentencia T-426 de 2021, la que indica que “se tienen que plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con su función de ser espacios seguros (...) de todas las formas de la violencia de género”.
- Sentencia T-061 de 2022, dio lugar a que el MEN decretara que todas las universidades, fueran públicas o privadas, contaran con normativas encaminadas a prevenir, reconocer y atender los incidentes violentos.
- Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022, en donde se establecen “los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) (2022-2026), en donde se plantea que la mujer será el eje central para las transformaciones del país; para ello, se establece la garantía de derechos a partir de rutas de atención a las violencias. Asimismo, en dicho plan, se afianza el camino hacia una sociedad inclusiva, promoviendo escenarios libres de VBG también para la población OSIGD.

### 2.3. Marco Conceptual

Para este protocolo, sus lineamientos y ruta, se retomaron algunos conceptos que permitieron ampliar la comprensión de las VBG dentro de la comunidad universitaria y lograr orientar los procesos, acciones y prácticas de las autoridades, funcionarios e instancias de la Universidad de Manizales encargados de su aplicación y difusión.

#### **Género**

Antes de exponer el concepto de género, es necesario aclarar que cuando se habla de género, no se hace alusión sólo a las mujeres, también el término acoge a los hombres y a la población OSIGD, puesto que existen variedad de orientaciones sexuales, así como

identidades y expresiones de género; lo que hace alusión a todos los vínculos relacionales que se dan en los diferentes espacios convivenciales entre hombres y mujeres.

A partir de lo planteado, cabe entonces exponer que el género se advierte como una construcción sociocultural a partir de la cual hombres y mujeres definen las características propias de lo masculino y lo femenino, independientemente del sexo asignado al nacer. Así las cosas, es el género el que establece la identidad de las personas y con esto, los roles a los que debe ajustarse de conformidad con el sexo designado; adicionalmente, esta condición forja las emociones y los modos en que se expresan, las perspectivas frente a la vida y los comportamientos en las relaciones que se establecen.

Referirse al género es fundamental para comprender de qué manera se han propagado y legitimado las relaciones de poder, en donde ha preponderado la violencia en contra de la mujer. Tradicionalmente, a las personas se les ha clasificado desde el sistema de género en femenino y masculino; en este sentido, si un hombre presenta características como ser sensible sobre lo establecido como varonil, puede ser cuestionado, puesto que se sale de los parámetros heteronormativos preponderantes en la sociedad que precisan como únicas las estandarizaciones. Es decir, el género,

es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras que el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales. (ONU, 1995)

### ***Identidad de género***

Se refiere a la identificación subjetiva que las personas reconocen con relación a un género, a ambos o a la multiplicidad de los mismos, indistintamente del sexo definido al nacer. Esto entraña adoptar las conductas, roles, actitudes y manifestaciones contempladas como femenino o masculino en la sociedad y que cada uno acepta como suyo.

La identidad de género es la forma de sentirse hombre o mujer y hace relación a las creencias personales frente a ello, diferente de la orientación sexual; es decir, las percepciones sobre el propio cuerpo desde las vivencias personales, indistintamente de cómo la perciben los otros.

### ***Expresión de género***

Se entiende la expresión de género como todos aquellos aspectos visibles con los que se manifiesta el género. Está relacionado con la apariencia tanto gestual como conductual y puede evidenciarse en los modos de hablar, de vestir, de comportarse; adicionalmente, mediante las tendencias e inclinaciones basadas en el género que se quiere mostrar. Algunas personas se inclinan hacia aquellas pautas establecidas por la sociedad y otras van en contravía, lo que genera el padecimiento de violencias.

## ***Estereotipos de género***

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH, s.f), los estereotipos de género son ideas generalizadas, valoraciones predeterminadas con respecto a las características distintivas o roles asignados a lo masculino y femenino individualmente, las que tienden a convertirse en perjuicios, puesto que se convierten en determinantes del ser o habitar. Un estereotipo puede sesgar las creencias de las personas y promover procesos discriminatorios y de exclusión. Por lo general, estas disposiciones llevan a la negación y al rechazo, generando barreras para que algunas personas puedan participar en sociedad.

## ***Igualdad de género***

La igualdad de género es un principio humano; busca que tanto mujeres y hombres tengan el mismo trato y acceso a los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades sin distinción alguna, para gozar de sus libertades fundamentales y derechos, y, además, para fortalecer su potencial y mejorar sus condiciones de vida participando activamente en el desarrollo integral de la sociedad a la que pertenece y a su vez gozar de los beneficios e impactos logrados en ella.

## ***Equidad de género***

Es un principio ético y una práctica asociada a la justicia; se trata de reconocer y atender las particularidades de género, identidad y orientación sexual de las personas, entendiendo que a partir de tales particularidades se derivan estereotipos y roles que suelen ubicarlos en desventaja dentro de las estructuras sociales.

## ***Diversidad humana***

Alude a la comprensión de las múltiples condiciones que configuran la condición humana, el género, el sexo, la generación, la etnia, la clase social, el contexto, entre otras. En este sentido, la diversidad humana dentro de la comunidad universitaria requiere de un proceso constante de reconocimiento, relacionamiento y potenciación de la alteridad.

## ***Sexualidad y sexo***

La sexualidad es el compendio de actitudes y prácticas que permiten manifestar el deseo sexual entre las personas, en donde se conjugan lo biológico y social y determina los modos de pensar y sentir el cuerpo, lo que convierte a la sexualidad en un entramado de sensaciones, afectos, sentimientos, percepciones y disposiciones corporales.

Por su parte, el sexo es la diferenciación asignada al nacer, la que se basa en los órganos genitales y define a hombres y mujeres o en casos específicos a la

intersexualidad. Ligado a la sexualidad, el sexo no implica únicamente la reproducción de la especie, también el deseo, lo erótico, el inconsciente.

### ***Orientación sexual***

Se deriva de la articulación de elementos tanto biológicos como cognitivos y contextuales y se relaciona directamente con la atracción sexual y emocional entre las personas; ya sea de su mismo género o diferente de él o de más de uno de ellos. De igual manera, la orientación sexual hace referencia a la capacidad de establecer vínculos y/o sostener contactos sexuales con otras personas. Esta se presenta desde la heterosexualidad definida hasta la homosexualidad también definida, incorporando diferentes maneras de bisexualidad, entre otras.

### ***Violencias Basadas en Género***

Para la configuración de este protocolo, se entiende la violencia en general como el modo manifiesto y concreto de sometimiento y coerción contra una persona, puesto que también incluye la despolitización de la palabra, la posesión de bienes materiales o de una persona en particular y además, la probabilidad de su eliminación. En este sentido, la violencia no sólo se expresa por medio de la coacción, sino además por el dominio ejerciendo poder sobre otra persona, consiguiendo que esa fuerza o poder acabe con una vida.

Por VBG, se comprenden las modalidades precisas de discriminación, prejuicio y violencia física, sexual, psicológica, simbólica, económica y patrimonial, por condición de orientación sexual, identidad, y expresión de género de las personas. Es todo acontecimiento, hecho o acto de negligencia que ocasiona la minimización o estigmatización del género, la identidad u expresión de género y/o la orientación sexual de las personas que la padecen; es también toda acción o comportamiento cuya pretensión sea la de provocar daño a la persona en razón de su género. Este tipo de violencias no sólo se efectúa en contra de las mujeres con base en el sometimiento e invisibilización por su condición de género, además se ejerce en contra de la población OSIGD, quienes son oprimidos y ultrajados por la sociedad, en la que prevalecen los estereotipos de género desconocidos por el sistema binario.

Estas violencias constituyen una violación de los derechos humanos y libertades de las personas en tanto impiden total o de modo parcial el desarrollo pleno de la personalidad y la vida, y reducen gravemente las probabilidades con las que disponen las víctimas para alcanzar los procesos igualitarios y la equidad, tanto en los ámbitos jurídicos como económicos, políticos y sociales. Obedecen a la existencia histórica y al sostenimiento de patrones culturales de tipo simbólico y material y de estructuras cognitivas, sociales, políticas, lingüísticas, académicas y jurídicas, que suponen la existencia natural, binaria e inmodificable de dos sexos biológicos que se corresponden con dos géneros socialmente construidos; además de establecer criterios de superioridad para unos y de inferioridad para otros que dan como resultado relaciones de poder



asimétricas entre géneros que conducen a la dominación y discriminación de quienes en ellas se consideran inferiores.

Estos patrones y estructuras asignan roles sociales que se establecen por el sexo y el género limitando las posibilidades para el despliegue de las capacidades, oportunidades y derechos de las personas. Así mismo estos patrones y estructuras heteropatriarcales promueven estereotipos y prácticas de deshumanización y jerarquización del estatus moral, cognitivo, afectivo, relacional, profesional, ocupacional y cultural de las personas, lo cual propicia, justifica y reproduce en la vida cotidiana diferentes actos de menosprecio, humillación, control y violencia. Se ejercen principal y desproporcionadamente, recrudeciéndose en los casos en que las personas se encuentran en situaciones de riesgo por motivos de su etnia, edad, clase social, ideología política, contexto o por alguna situación de discapacidad.

Los datos de ONU Mujeres (2020), evidencian que la violencia de género actualmente se configura como un problema de salud pública considerándose una pandemia por su expansión y gravedad devastadora que hace presencia en todos los continentes y porque las consecuencias emocionales, sociales y económicas de estas violencias trascienden hacia diferentes ámbitos como sus familias, comunidades y también a las instituciones, debilitando los vínculos y tejidos colectivos necesarios para el bienestar, la convivencia, el desarrollo humano, la formación ciudadana, entre otros. Algunas de estas violencias pueden ser:

- **Discriminación:** es el trato desigual, adverso u hostil que se la da a una persona injustificada y abusiva a razón de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- **Violencia psicológica:** son todos aquellos actos o acontecimiento en contra de alguna persona por motivos de su orientación sexual e identidad y/o expresión de género, tendiente de manera deliberada a humillarla o degradarla; se traduce en función de continuos y persistentes actos de hostigamiento, menosprecio, coacción, chantajes, degradación, ultrajes, intimidación u otro comportamiento que involucre detrimento en la salud emocional, psicológica y social, la autogestión o la autorrealización.
- **Violencia física:** son aquellos actos que tienen como motivación el género y la identidad y orientación sexual de las personas, y cuya intención central es causar daño o lesionar a una persona afectando su cuerpo, haciendo uso de la fuerza, coacción física o cualquier tipo de arma u objeto.
- **Violencia patrimonial:** son todas las acciones que en virtud del género e identidad y orientación sexual de las personas, buscan generar destrozos, retenciones, pérdidas, modificaciones o apropiación de elementos personales, herramientas de trabajo, documentos personales, propiedades o títulos de propiedad de una persona, con el objeto de someterla y coartar su crecimiento personal o laboral.

- **Violencia simbólica:** son las actitudes y las acciones por medio de las cuales se transmiten comportamientos o conductas socialmente aceptadas mediante manifestaciones culturales: música, literatura, arte, mensajes publicitarios, cine, narrativas, revistas, radio, danza, ceremonias, esculturas, entre otras. A través de ellas, se reiteran permanentemente relaciones de sometimiento, poder y subyugación, que buscan la desigualdad, la injusticia y la inequidad con base en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas. Esta violencia se caracteriza por ser más difícil de detectar al ser considerada parte de la cultura con sus tradiciones; suele ser normalizada y validada socialmente.
- **Violencia sexual:** son todas las acciones que buscan obligar o forzar a una persona para que lleve a cabo o soporte un acto concreto de carácter sexual o también, para sostener relaciones sexuales recurriendo a la fuerza, coerción, amenaza, manipulación, chantaje, coacción, o cualquier otra manera que lleve a la anulación de la persona. La violencia sexual, alude a cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra; independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito. Comprende la violación, que se define como la penetración mediante coerción física o de otra índole, de la vagina o el ano con el pene, otra parte del cuerpo o un objeto, el intento de violación, los tocamientos sexuales no deseados y otras formas de violencia sexual sin contacto (Organización Mundial de la Salud, (OMS), 2010).

Algunas de las formas de violencia sexual que se pueden presentar son:

- **Conducta sexual inapropiada:** son todas los comportamientos concretos de origen sexual que buscan hacer sentir avergonzada o humillada a una persona. Esta forma de violencia es un componente clave de la anulación y minimización tanto de lo femenino como de lo masculino o en relación con la población OSIGD, teniendo como base a la violencia simbólica.  
Las conductas sexuales inapropiadas incluyen lenguaje sexista, misógino o misándrico, que busca mostrar a una persona inferior a través del escarnio público, la ridiculización, el discurso de odio o discriminación, miradas y comentarios obscenos y sexualizados sobre los modos de vestir o el aspecto físico, insinuaciones con contenido sexual, acercamientos corporales con intenciones sexuales, comentarios acerca de la vida íntima, gestos o movimientos corporales sexualizados o preguntas destinadas a conocer la vida íntima de una persona, tocamientos corporales no consentidos, besar sin consentimiento, entre otros. Estos actos se diferencian del acoso sexual porque no son repetitivos ni persistentes.

- **Acoso sexual:** es la intimidación, hostigamiento o asedio hacia una persona; este puede ser físico o de forma verbal y conlleva connotaciones que buscan el acto sexual sin consentimiento. Se lleva a cabo mediante el sometimiento a razón de mecanismos de superioridad, mando, autoridad, mayoría de edad, posición económica o rol familiar.
- **Ofensa sexual:** hace referencia al conjunto de manifestaciones tanto verbales como no verbales y/o escritas que comprenden asuntos categóricos de índole sexual, cuyo propósito es amenazar, intimidar, difamar, avergonzar o cosificar a quienes se envía.
- **Acto sexual no consentido:** son los tocamientos sexuales sin penetración supeditados a la condición o situación de la víctima. La ley lo puede decretar como acto sexual violento, acto sexual con persona con incapacidad o impedimento para oponerse o rehusarse o acto sexual con menor de edad. La legislación nacional determina que esta población corresponden a las personas menores de 14 años.
- **Acceso carnal no consentido, asalto sexual o violación:** es la introducción del pene o cualquier parte del cuerpo por vía vaginal, anal u oral, en donde el agresor hace uso de la fuerza para impedir que la víctima se resista o se oponga. Este tipo de violencia también es penalizada cuando el agresor, por medio de estupefacientes, somníferos o golpes, reduce a la víctima para lograr su cometido (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012, Resolución N° 000459).
- **Abuso sexual:** es el acceso carnal o acto sexual entre dos personas o más sin aprobación por parte de una de ellas o también cuando una persona es incapaz de resistirse, ya sea por discapacidad física, psicológica o cognitiva.
- **Pornografía no consentida:** se refiere a hacer fotos o grabar un video de carácter obsceno y sexual de alguna persona que se expone en dicho material, así como reproducirlo y compartirlo sin su consentimiento.
- **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** hace alusión a la incitación o convencimiento a una persona para que practique la prostitución con el objeto de ganar dinero o complacer a otra persona. Se habla de coacción cuando hay presencia de sometimiento, amenaza o intimidación.
- **Feminicidio:** se refiere a dar muerte intencional, en este caso específico, a una mujer por razones de misoginia. En algunas ocasiones, es la finalización de diversos episodios de violencia reiterado y que viene acompañado de hechos como tortura o mutilación.

- **Androcidio:** hace referencia a la muerte u homicidio focalizado en los hombres. Algunos de estos casos, vienen precedidos por actos de violación.

### **Otras violencias relacionadas con el género**

- **Violencia de pareja:** Cualquier conducta que atente física, emocional, psicológica, patrimonial, sexual y simbólicamente contra la pareja o contra una relación íntima.
- **Violencia intrafamiliar:** hace referencia al maltrato físico o psicológico a cualquier miembro del núcleo familiar.
- **Violencia económica:** a través de este tipo de violencia se intenta impedir que cónyuges, compañeros permanentes o familiares puedan encargarse de sus propios gastos. Esto con el fin de someter, tiranizar o coartar la independencia económica. Puede darse por medio de la prohibición para integrarse a algún trabajo o para adelantar cualquier tipo de estudios; lo que exige a la víctima depender económicamente de su agresor. También se manifiesta por medio de la extorsión, la coacción o la amenaza.
- **Maltrato Institucional:** hace referencia a prácticas inapropiadas, improcedentes o insuficientes, efectuadas por personal de la salud, de la justicia, de la educación, entre otros. Para los efectos del presente protocolo, el maltrato institucional hará referencia a las prácticas pedagógicas, administrativas, sociales y culturales inadecuadas de parte de la institución o sus empleados que socavan el adecuado desarrollo de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria.



## Aplicación y Alcance del Protocolo Integral, Principios y Derechos

Este protocolo es una herramienta que contiene y comunica una estrategia integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de las VBG, el cual involucra a toda la comunidad universitaria (estamento estudiantil, graduados, docentes y administrativos), así como a quienes se encuentran vinculados a la universidad a través de las distintas modalidades de contratación; y posibilita el desarrollo de acciones que repercuten en transformaciones culturales, sistémicas, organizacionales e institucionales para garantizar una educación de calidad, libre de prejuicios y discriminaciones. El despliegue de esta estrategia se hará efectivo en el momento que ocurra cualquier VBG en las instalaciones de la Universidad de Manizales o en espacios externos en los que sus integrantes participen en actividades de carácter misional y actúen como integrantes de la misma.

### 3.1. Principios para la Prevención, Reconocimiento, Atención y toma de acciones disciplinarias frente a las VBG

**Dignidad humana:** alude a la libertad que posee cada integrante de la comunidad universitaria para crear su proyecto de vida y elegir lo que considere necesario para realizarse como ser humano. En este sentido, el principio de dignidad humana implica la oportunidad de desarrollar las capacidades, condiciones y de acceder a los recursos necesarios para realizar el proyecto de vida en el seno de una comunidad sin ser dominado o coaccionado por medio de condiciones degradantes e inhumanas a causa de sus elecciones particulares y sus preferencias colectivas, de asociación o agremiación. El principio de dignidad humana designa a las autoridades, funcionarios y demás integrantes de la comunidad universitaria el compromiso de respetar y no interponerse en la toma de decisiones personales de las demás personas que la integran.

**Atención integral:** las víctimas recibirán atención pertinente, de calidad, suficiente y responsable, en las dimensiones psicológica, física, social y jurídica, y esta atención incluirá acciones y procesos de información, orientación, estabilización y protección.

**Eficiencia y celeridad:** estos casos serán atendidos por la autoridades y funcionarios de la universidad en el momento oportuno con autonomía, justicia, equidad, integralidad. Las personas victimizadas serán acogidas con celeridad y prioridad, teniendo en cuenta que los acontecimientos de VBG provocan daños tanto en la salud mental como física y pueden llevar a la vulneración de los derechos.

***Acción sin daño y no re-victimización:*** las autoridades y funcionarios de la Universidad de Manizales revisarán y evaluarán permanente sus acciones en el marco del protocolo y la ruta de atención derivada, de tal forma que se impida el daño moral, psicológico, social y afectivo y la consecuente revictimización a las personas afectadas. Esto implica que analizarán oportunamente el contexto en el que se originó el acto de violencia abarcando componentes culturales, sociales, políticos y económicos, no sólo de las personas victimizadas sino también de los presuntos agresores; respetando el criterio de las víctimas ante la solicitud de confrontarse con los presuntos agresores; lo anterior, sin causar el detrimento de la credibilidad de la versión del denunciante agredido.

***Prevención, sensibilización y formación permanente:*** la Universidad de Manizales generará acciones y procesos permanentes con todos los estamentos que la conforman tendientes a fortalecer los conocimientos, capacidades y herramientas de la comunidad universitaria para reconocer y ejercer los derechos sexuales y reproductivos, y establecer relaciones y vínculos basados en el reconocimiento a las diversas expresiones de género y sexualidades.

***Confidencialidad:*** las autoridades, funcionarios o instancias que tengan conocimiento de casos sobre VBG deben guardar reserva total del proceso y sus detalles para garantizar la seguridad y proteger a la víctima, amparar su privacidad y respetar la confidencialidad preservando su identidad.

***Protección:*** si al momento de activar la Ruta de atención de casos de VBG se constata la exposición de la víctima a repetición del caso de violencia de cualquier tipo del que ha sido objeto, la Universidad de Manizales procederá a tomar el proceso necesario para evitar que dicho riesgo se concrete.

***Coordinación:*** las autoridades, funcionarios y dependencias de la Universidad de Manizales responsables de prevenir, reconocer, sensibilizar, atender, tomar medidas de protección y adoptar acciones disciplinarias frente a las VBG, han de permanecer articulados entre sí con el propósito de ofrecer una atención de carácter integral en el menor tiempo posible a las víctimas.

### **3.2. Deberes de la Universidad de Manizales ante las VBG**

***Prevenir, reconocer, atender, tomar medidas de protección y adoptar acciones disciplinarias frente a estas violencias:*** las autoridades, funcionarios y la comunidad universitaria en pleno, tienen la responsabilidad de prevenir e interrumpir las VBG mediante la oportuna, eficiente e integral prevención, reconocimiento, atención, investigación, toma de medidas de protección y adopción de acciones disciplinarias ante cualquiera de estas formas de violencia, dentro del principio del compromiso de brindar

la información necesaria frente al proceso que se adelante y a la comunidad en general, de ser necesario.

**Reconocer y respetar:** el derecho de todas las personas que conforman la comunidad universitaria a ser reconocidas por todos los integrantes de la comunidad universitaria por su identidad y expresión de género, la cual es de libre elección.

**Poner en conocimiento oportuno:** toda autoridad, funcionario o integrante de la comunidad universitaria tiene el deber de poner en conocimiento oportuno los actos, situaciones, comportamientos y acontecimientos de VBG que conozca directamente. A este respecto, es su compromiso comunicarlo a las autoridades competentes universitarias para que accionen las estrategias y procesos que se contemplan en este protocolo y la Ruta de atención y, de ser el caso, trasladarlo a las instancias gubernamentales.

Las autoridades universitarias deberán proceder de acuerdo con las funciones y dentro de las competencias que les sean otorgadas. La no denuncia de estas violencias se reconoce como una conducta que revictimiza e impide la atención y toma de medidas disciplinarias oportunas; por tanto, también es motivo de investigación disciplinaria. No obstante, es necesario aclarar que las profesiones que sean reguladas por el secreto profesional como psicología, medicina y comunicación social, el secreto profesional se podrá romper bajo las causales establecidas, y se entenderá el mismo como el acuerdo de confidencialidad que exista en la relación profesional.

**Asesorar:** las autoridades competentes de la Universidad de Manizales deben brindar y garantizar asesoría y acompañamiento a las víctimas de violencia por motivos de género, identidad y orientación sexual, mediante información contundente, auténtica, suficiente y pertinente acerca de los mecanismos y la Ruta de atención que dispone interna y externamente.

**Garantizar:** las autoridades de la Universidad de Manizales deben disponer, gestionar y asegurar las condiciones y los recursos económicos, humanos, académicos, pedagógicos, administrativos y disciplinarios requeridos para el cumplimiento efectivo y sostenido de lo acordado en el presente protocolo; así como su periódica actualización de cara a las realidades y necesidades de la comunidad universitaria y a las demandas de las políticas de educación.

### 3.3. Derechos de las Víctimas de VBG

**Recibir atención integral** a través de una Ruta de atención clara con servicios de calidad suficientes y accesibles que se ajusten a sus características y necesidades, y que permitan estabilizar la situación en concordancia con lo establecido y contemplado en la normativa y legislación institucional.

**Tener acceso a la verdad, la justicia y garantías de no repetición** por parte de la Universidad de Manizales frente a los actos constitutivos de VBG que se hayan cometido en su contra como integrante de la comunidad universitaria.

**Recibir orientación y acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica y asistencia técnica legal, gratuita, inmediata y especializada** por parte de la Universidad de Manizales a partir del instante en que se comunique el acontecimiento de VBG a las autoridades o funcionarios encargados.

**Recibir un trato respetuoso, cuidadoso y confidencial** en la asesoría y acompañamiento legal, psicológico, académico, familiar y social proporcionado por las autoridades y funcionarios de la universidad.

**No ser sometidas a revictimización y negligencia** por parte de las autoridades y funcionarios de la Universidad.

**No ser expuestas socialmente ni confrontadas con su agresor en los espacios de atención ni de procesos administrativos** o de otro tipo que se requieran, salvo consentimiento anticipado, voluntario y advertido de la víctima para que se origine.

**Ser beneficiarias de medidas positivas individuales y colectivas por parte de la Universidad de Manizales para garantizar sus derechos** a habitar los espacios universitarios sin ser víctima de violencia.

**Exigir una oportuna, eficiente y suficiente investigación disciplinaria** para que se esclarezca la verdad de lo ocurrido y se tomen las medidas disciplinarias internas correspondientes.

**Que su testimonio sea considerado legítimo y creíble** siempre que esté libre de vicios y manipulaciones.

**Exigir a las autoridades de la Universidad que adopten a cabalidad los principios, enfoques y Rutas** de este protocolo.

### **3.4. Deberes de las Víctimas de VBG**

**Verdad:** actuar libremente y con honestidad ante los acontecimientos de VBG y sin presiones ni intenciones de represalia contra el presunto agresor.

**Aporte de evidencias:** en caso de contar con ellas, facilitar a las autoridades e instancias habilitadas por la universidad, evidencias para favorecer y acelerar el proceso de investigación disciplinar.



**Disposición:** para ser acompañadas mediante las acciones profesionales interdisciplinarias y los servicios idóneos que la Universidad de Manizales puede proporcionarles a través de la Ruta de atención integral de la que dispone.

### 3.5. Derechos de los Presuntos Agresores

**Presunción de inocencia:** no ser señalados sin que se haya adelantado un proceso disciplinario en el cual se les garanticen los derechos constitucionales y legales a todos los intervinientes en los posibles casos de VBG.

**Debido proceso:** la Universidad de Manizales garantizará el respeto de la dignidad y los derechos de las personas victimizadas en los procedimientos o acciones que se impulsen en función del presente protocolo y la Ruta de atención marcada, con miras a garantizar un trámite y procedimiento bajo los principios de justicia y equidad, impulsando el cumplimiento de los contemplado en la normativa vigente en el ámbito nacional e internacional; lo que se llevará a cabo teniendo en cuenta los regímenes disciplinarios institucionales.



## Aplicación y Alcance del Protocolo Integral, Principios y Derechos

### 4.1. Prevención de las VBG

En este protocolo se entiende como prevención, todas las acciones, estrategias y procesos de carácter pedagógico, formativo e investigativo que desde diferentes estamentos de la institución se articulen a favor de generar comprensiones colectivas para evitar que se naturalicen, reproduzcan y perduren las VBG al interior de la Universidad de Manizales o que comprometan a los integrantes de la comunidad universitaria en ellas. Por ende, la prevención comprenderá:

**Divulgación de la Ruta de Atención<sup>2</sup>:** se dará paso a la divulgación de la misma por los diferentes medios de comunicación con que cuenta la Universidad de Manizales para que la comunidad universitaria la reconozca y la asuma. Se afianzará en asuntos como las tipologías de las violencias, causas y modos de prevenirlas, así como deberes y derechos de las víctimas.

---

<sup>2</sup> Para el caso de la Universidad de Manizales, esta se ha denominado Ruta Turquesa (Ver 4.4.)

### **Creación e implementación de la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género:**

para garantizar el adecuado desarrollo, seguimiento y actualización de los procesos de prevención, reconocimiento y atención de las VBG dentro de la universidad. Esta comisión hará parte del Comité de Educación Superior para la Diversidad de la Universidad de Manizales y asesorará interdisciplinariamente a la institución. Además, se encargará de dinamizar y coordinar la implementación del componente de prevención de este protocolo, así como de articular a él las demás acciones que al interior de la universidad y desde diferentes instancias puedan realizarse en función de prevenir estas violencias.

Dicha Comisión estará integrada por: Instituto Pedagógico, Dirección Docencia, Acompañamiento Integral, un representante de profesores, administrativos, estudiantes y graduados. Esta comisión también estará en diálogo con la dirección de Comunicaciones y Mercadeo de la universidad para todo lo concerniente a la promoción de las estrategias pedagógicas que se implementarán.

**Formación:** busca generar y sostener la integración de una cultura libre de VBG, transversalizando todos los estamentos, facultades, programas y servicios que ofrece la Universidad de Manizales. Esta formación debe contemplar espacios institucionales que aseguren que cada miembro de la comunidad universitaria reconozca y se apropie de conocimientos, actitudes y aptitudes que le permitan comprender cuáles son las VBG, sus efectos en la vida de las personas, cómo prevenirlas, cómo denunciarlas y cómo atenderlas oportunamente.

Esta estrategia de formación se desplegará a través de espacios de reflexión, conversatorios, tertulias, conferencias y también con la creación e implementación de la *Cátedra de Género* itinerante como parte de la formación integral de toda la comunidad universitaria. Esta cátedra será construida con apoyo de la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género y hará parte de los procesos de formación y actualización de la comunidad universitaria.

**Cualificación específica:** se refiere a la capacitación interdisciplinar especializada que busca cualificar y/o actualizar los conocimientos de los actores claves de la Universidad de Manizales que intervienen en la Ruta de atención, para que, de una manera comprensiva, situada y crítica, logren reconocer en el contexto y relaciones, las diversas VBG y puedan desplegar mejores procesos de orientación y acompañamiento, tanto para las víctimas como para los presuntos agresores.

Esta capacitación se realizará a través del *Taller de actualización permanente en Prevención, Reconocimiento y Atención a VBG*, el cual se desarrollará con apoyo de la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género, y se realizará con los diferentes representantes estudiantiles, redes de consejeros, docentes y administrativos que hacen parte de los programas de la universidad directamente vinculados con esta estrategia.

**Comunicación, sensibilización y apropiación:** se refiere a las diferentes acciones orientadas a comunicar de forma pertinente y permanente, haciendo uso de lenguajes, formatos y recursos adecuados y, a través de los distintos medios de comunicación, órganos de difusión y redes sociales de la universidad, contenidos y herramientas que posibiliten sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria con relación a los efectos de las VBG y que contribuyan a generar apropiación del conocimiento en torno a estas violencias, así como el uso social del Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de VBG de la Universidad de Manizales.

**Investigación para la prevención:** esta estrategia busca impulsar desde la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género, un diálogo y trabajo articulado con los grupos de investigación de la universidad, investigaciones interdisciplinarias y aplicadas que permitan caracterizar las VBG al interior de la universidad, sus factores de riesgo y de protección; así como identificar las capacidades, recursos, redes y prácticas individuales y colectivas para su transformación; esto con el fin de alimentar y actualizar de manera permanente los procesos de Prevención, de Reconocimiento y de Atención realizados desde las diferentes instancias, así como los currículos de la institución.

#### **4.2. Reconocimiento de las VBG**

El reconocimiento de las VBG permite establecer un proceso de acompañamiento eficiente, en tanto posibilita desentrañar la sutileza de los actos violentos con miras a la comprensión de los mismos en la cotidianidad de la vida universitaria. Es perentorio reconocer y nombrar todas las vivencias y experiencias que se suscitan para garantizar justicia, sostenibilidad y respeto por la diversidad.

La interrupción de la violencia sólo es viable si se tiene la posibilidad de reconocer que el origen de las VBG está en expresiones, manifestaciones o gesticulaciones sutiles, las que se van intensificando hasta llevar a las personas al deterioro físico o psicológico, en algunas ocasiones, puede conducir a la muerte. No es suficiente con detectar las VBG en el contexto universitario, es necesario el reconocimiento de las mismas, porque implica no sólo identificar el acontecimiento, sino además analizarlo para situarlo dentro del contexto, que no sólo es el universitario, incluye también el contexto en donde se movilizan tanto víctima como posible agresor.

El reconocimiento también supone considerar que la violencia no es una condición estática, sino que es una condición que requiere permanente revisión por su multiplicidad de opciones y lo que se necesita es de su reconocimiento para configurar una vida habitable en la universidad, donde prime el respeto por la dignidad de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

La Universidad de Manizales promulga desde una perspectiva crítica el reconocimiento de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria; por ello, asume el reto de reconocer tanto a víctimas como a posibles agresores y brindar espacios de formación para erradicar las violencias en sus espacios. En este sentido, es

inviabile pensar en un reconocimiento que se remita a aspectos funcionales para el cumplimiento de la normativa.

Desde esta perspectiva, la Universidad de Manizales se preocupa y responsabiliza por la coexistencia de sus integrantes, reconociendo a todas las personas implicadas; una perspectiva que conduce a que el presunto agresor revise y de ser necesario, transforme aquellas prácticas que lo han impulsado a ejercer algún tipo de VBG. Un aspecto pedagógico que se convierte en compromiso para la Universidad de Manizales.

### **4.3. Atención de las VBG**

La atención de las VBG de las que se tenga conocimiento en la Universidad de Manizales, estará enmarcada dentro una Ruta establecida por la institución para dar respuesta a dichas situaciones. El objetivo de esta Ruta es brindar una atención y orientación integral a las personas afectadas por un presunto acontecimiento de VBG; de igual manera, se ha considerado realizar un proceso de responsabilidad frente al presunto agresor cuando este último haga parte de la Universidad de Manizales.

Para cumplir con lo establecido en la Ruta de atención, se creará *la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG*. La creación de esta comisión obedece a la necesidad de velar porque se dé un proceso de atención integral evitando la revictimización de la persona afectada; así mismo, desde esta Comisión se buscará que el caso se oriente de conformidad con la normatividad vigente, reglamento estudiantil, estatutos administrativo y docentes, evitando retrocesos y contra remisiones con la mayor celeridad posible.

De igual manera, esta Comisión se despliega del Comité de Educación Superior para la Diversidad, y entablará un diálogo permanente con la Secretaría General de la Universidad de Manizales, buscando articular adecuadamente las decisiones que se tomen al respecto. Dicha Comisión tendrá como funciones realizar el seguimiento y el acompañamiento a los casos de presunta situación de VBG, velando por los derechos de los implicados. Desde Acompañamiento Integral se determinará si el caso en mención contiene elementos de género para que sea recibido y gestionado; de lo contrario, se realizará la remisión a la instancia correspondiente.

#### *4.3.1 Actores Involucrados en la Atención de VBG*

#### ***¿Quién puede ser una persona afectada por VBG?***

Una persona afectada o victimizada será aquella que por su condición de género (sexo, identidad de género u orientación sexual) reciba cualquier tipo de violencia psicológica, física, sexual, económica o simbólica evidenciada en conductas como: comentarios sexistas, tocamientos inadecuados, desigualdad, abuso de poder, desvalorización, insultos, amenazas, intimidación, lesiones físicas, destrucción de objetos, violación, entre otras.

Para los propósitos de esta ruta, se establece la condición de persona afectada según la relación que ostente con la Universidad de Manizales; en este caso, pueden considerarse personas afectadas de acuerdo al vínculo con la institución las siguientes: estudiantes, docentes, directivos, administrativos, visitantes (este último, siempre y cuando el acontecimiento haya ocurrido en las instalaciones de la institución).

Asimismo personas con relaciones conexas con la universidad como proveedores de servicios, convenios, acuerdos interinstitucionales, así como graduados. Estos últimos podrán informar de situaciones que sucedieron durante su época como estudiantes de la universidad por algún integrante de la comunidad universitaria. Igualmente, dentro de este grupo, se incluyen personas que en algún momento fueron estudiantes y que por voluntad propia se retiraron de la universidad o perdieron su calidad de estudiantes por cualquier circunstancia.

### ***¿Quién puede ser una persona presunta agresora en casos de VBG?***

Una persona que se presume como agresora es aquella que ejerza cualquier tipo de violencia psicológica, física, sexual, económica o simbólica hacia otras personas por su condición de género, sexo, identidad de género u orientación sexual, evidenciada en las conductas anteriormente descritas. Pueden considerarse como presuntos agresores de acuerdo con la relación con la universidad: estudiantes, docentes, graduados, administrativos, visitantes (siempre y cuando el acontecimiento haya ocurrido en las instalaciones de la Universidad), personas vinculadas por otro tipo de contratos (proveedores de servicios o sus empleados), personas vinculadas a la Universidad por medio de convenios o acuerdos interinstitucionales.

### ***¿Quiénes conforman el equipo de atención a VBG?***

El equipo de atención está conformado por los integrantes de la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG; es un equipo interdisciplinario que reúne los diferentes servicios profesionales idóneos para atender, orientar y acompañar a las personas afectadas y a las presuntas agresoras. Este equipo está compuesto por: Secretaría General, División de Desarrollo Humano, Acompañamiento Integral, Servicio Médico, la Dirección o Direcciones de programa al que pertenezca la persona afectada y el presunto agresor y un representante del estamento de profesores, administrativos, estudiantes y egresados, según sea el caso; quienes mantendrán permanentemente comunicación con la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género.

#### ***4.3.2. Etapas de la Atención a las VBG***

##### **A. Acogida del caso y orientación**

En este primer momento, se recibirá bien sea por medio escrito o testimonio libre, la declaración de la persona victimizada o de un tercero que haya tenido conocimiento

directo de un presunto acontecimiento de VBG. Se buscará crear un espacio seguro y de confianza en el cual sea posible que la persona que pone en conocimiento el caso requiera contención emocional, en dicho caso, se realizará dicho proceso.

Al recibir el caso, se solicitará el consentimiento escrito para dar trámite oficial a la activación de la Ruta; es importante que desde este momento se reconozca si la denuncia reúne componentes de acontecimientos de VBG y si el hecho ha ocurrido en los espacios universitarios (instalaciones físicas de la universidad, plataforma virtual o sitios externos en donde se lleven a cabo eventos a nombre de la Universidad de Manizales); de lo contrario, se deberá remitir a la instancia institucional pertinente (Comité de convivencia laboral o Comité de programa/facultad u otros).

Acompañamiento Integral será el canal de comunicación para activar la Ruta Turquesa; siempre que se reciba información sobre un caso desde esta instancia se ofrecerá atención profesional de acuerdo con el tipo de violencia identificada. Además, Acompañamiento Integral será la instancia encargada de documentar la situación para hacer un análisis interdisciplinar y transversalizar todo el proceso de investigación y toma de medidas de protección y disciplinarias con apoyo de la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG. Asimismo Acompañamiento Integral estará encargado de acompañar a la persona que puso en conocimiento el caso frente a los derechos y el debido proceso y determinará si es necesario continuar la Ruta interna o trasladar el caso a instancias externas para la atención integral.

## B. Atención integral

Las personas afectadas que hagan parte de la comunidad de la Universidad de Manizales (y de acuerdo con su consentimiento y necesidades) recibirán los siguientes servicios y apoyos:

- **Primeros auxilios psicológicos:** es aquella atención orientada por alguna de las personas capacitadas en primeros auxilios psicológicos a cualquier otra persona que se encuentre atravesando una crisis o un suceso emocionalmente impactante y súbito que desequilibra la capacidad emocional y cognitiva; tienen como objetivo brindar estabilización y recuperar el funcionamiento de la persona afectada.
- **Atención psicológica:** es un espacio de expresión emocional y confidencial que le permite a las personas que denuncian casos de VBG reconocer sus recursos de afrontamiento, reflexionar frente a sus decisiones, perspectivas e imaginarios relacionados con los diversos tipos de violencia y el rol que asume en esta dinámica.

Es de aclarar que esta atención busca neutralizar el impacto que se produce en las víctimas de violencia (humillación, pánico, naturalización del acontecimiento, miedo, culpabilidad, incomodidad, mutismo, temor, entre otros); esto para comprender lo acontecido y potenciar las posibilidades de elección.

Es posible que se determine en la atención que la persona requiere de otros procesos adicionales en salud. Será discrecional del profesional la remisión al sector salud (EPS) o Servicio Médico, sin que se desvincule del seguimiento, ya que tanto el proceso de atención psicológica como la asesoría jurídica son servicios que se brindan durante todo el proceso administrativo y deben garantizarse hasta después de concluida la Ruta como seguimiento.

- **Primeros auxilios médicos:** son aquellas medidas y técnicas inmediatas que realiza cualquier persona capacitada para brindar los primeros auxilios a aquella persona que súbitamente se encuentre lesionada o enferma por razón de VBG.
- **Atención médica:** de acuerdo a la Resolución de habilitación N° 03100 de 2019, el Servicio Médico de la Universidad de Manizales está delimitado dentro de las empresas con Objeto Social Diferente (ODS) como un servicio gratuito de medicina general (consulta externa) y procedimientos sencillos.
- **Acompañamiento y orientación:** Acompañamiento Integral será la instancia encargada de informar, orientar y acompañar a quien recibe la atención frente a la continua cohesión que debe surtirse entre la Ruta de atención y las instancias que garantizan su cumplimiento, extendiéndose a los órganos involucrados y procesos que se afecten derivados de un presunto caso de VBG; llevando a la persona a ejercer sus deberes, derechos y mecanismos de acción suficientes para garantizar la permanencia, el adecuado desempeño académico y su bienestar. Se acompañará a la persona que denuncia explicando alcances, procesos y procedimientos que se deriven de la queja o acusación, y sugerirá la Ruta más adecuada, vinculándola al sector justicia de acuerdo con la pertinencia del caso: Fiscalía, Comisaría, Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se apoyará en la elaboración de documentos legales y otros trámites con la colaboración de la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG.
- **Asesoría pedagógica:** Esta será brindada a través de la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género, que estará encargada de ayudar a la comprensión del fenómeno de las VBG y contribuirá a través de campañas de sensibilización, de formación y de actualización del protocolo para prevenir este tipo de situaciones, promulgando por la equidad de género y la disminución del riesgo de repetición o de padecimiento, según el caso. La formación estará enfocada en la transformación de comportamientos, prejuicios, estereotipos, lenguajes y estigmatizaciones que conllevan a la discriminación y reproducción de las VBG.

### C. Proceso disciplinario

El proceso disciplinario aplica de acuerdo con los regímenes disciplinarios de los diferentes estamentos que hacen parte de la comunidad universitaria, Régimen Disciplinario para el personal de la Universidad de Manizales (Resolución N° 097 del 3 de diciembre de 2012) y Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad de Manizales (Acuerdo 08 de octubre 29 de 2012)<sup>3</sup>; esto con el fin de garantizar el restablecimiento del orden y el cumplimiento de los deberes de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.

Así mismo y por la especificidad del tipo de violencia que trata este protocolo y su Ruta de atención, y atendiendo a las recomendaciones de CEPAL (1996), todas las faltas relacionadas con VBG se incluirán en la categoría de faltas gravísimas, debido a que se constituyen como violaciones de los derechos humanos. Por lo anterior, las siguientes se estiman como faltas disciplinarias complementarias a las ya establecidas en las normas internas de la Universidad en el ámbito personal, académico y laboral:

- Todo acto que conlleve a minimizar el género o la condición OSIGD de los integrantes de la comunidad universitaria.
- Provocar o exponer a bromas o injurias humillantes a una persona con base en modelos estereotipados, comportamientos generalizados y pautas culturales implantadas frente a su identidad y expresión de género y su orientación sexual.
- Despreciar, ignorar o minimizar las ideas o comentarios de los integrantes de la comunidad universitaria.
- Hacer uso de imágenes, audios o videos con el propósito de sexualizar, cosificar o degradar a alguna persona a causa de su identidad y expresión de género y su orientación sexual.
- Inducir a procesos de exclusión y/o discriminación en los diferentes espacios universitarios a los integrantes de la comunidad universitaria.
- La aproximación excesiva sin consentimiento en busca de proferir palabras o acciones relacionadas con las relaciones sexuales para satisfacer su deseo personal.
- Promover o llevar a cabo acciones para desprestigiar la imagen o reputación de una persona.
- Fomentar, impulsar o intervenir en prácticas de desigualdad relacionadas con las competencias, designación de labores y subvaloración de funciones académicas y/o profesionales de los integrantes de la comunidad universitaria con base en su identidad y expresión de género y su orientación sexual.
- Proceder a persecución, acoso o expresiones de menosprecio por medio del uso de la tecnología
- Excluir, alejar e impulsar el despojo de conexiones personales, sociales y laborales, así como de confinar a las personas para que establezcan vínculos relacionales por pertenecer a la población OSIGD.

---

<sup>3</sup> Es necesario aclarar que la Universidad de Manizales no puede extralimitarse en las competencias de las entidades jurídicas o de salud, las que tienen una ruta marcada a nivel de gobierno.



## D. Etapas del proceso disciplinario

La Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG estará encargada de velar porque el procedimiento disciplinario inicie su curso. En primera instancia será Acompañamiento Integral quien reciba los casos y denuncias y lidere la activación de la Ruta de Prevención, Reconocimiento y Atención a las VBG. En este sentido, la activación de los casos que se presenten, de considerarse especiales, serán analizados para determinar si continúa el curso institucional o hay que trasladarlos a las instancias gubernamentales.

### **Casos especiales**

Son aquellos que, por su condición y gravedad, deberán derivarse a las instancias competentes, según corresponda, así:

- Si el presunto agresor es miembro de la familia o pareja de la persona victimizada o tercero ajeno a la Universidad de Manizales, el caso deberá remitirse a Comisaría de Familia o Fiscalía General de la Nación.
- Si el caso involucra agresiones físicas o sexuales, deberá remitirse a la Fiscalía General de la Nación y a la EPS.
- Si el denunciante es menor de edad, se deberá contactar con el acudiente y remitir el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
- Si se determina la existencia de inminente peligro sobre la vida e integridad de la persona victimizada, se alertará a los servicios de seguridad o Policía.

Cuando no se considere que el caso sea especial, se continuará la Ruta Turquesa y será la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG, la que oriente a las víctimas frente a la normativa interna y los procesos a seguir en un constante acompañamiento. Es necesario que esta instancia verifique si la persona señalada como victimaria ha sido reiterativo en torno al comportamiento y/o acciones por las que ha sido señalado como responsable.

En cuanto a las acciones que se tomen desde esta Comisión, se deberán tener presentes los principios que contiene la Constitución Nacional, así como la legislación nacional o internacional que está vigente para estos casos; de igual manera, la normativa institucional establecida, evitando caer en enfoques punitivos que nada aportan a la posibilidad de una vida habitable y sostenible en el ámbito universitario<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> En el Reglamento de cada uno de los estamentos pertenecientes a la Universidad de Manizales, se determinan las faltas y sus respectivas sanciones con relación a la convivencia en los espacios universitarios.

## ***Etapas del proceso disciplinario en el ámbito institucional***

***Indagación Preliminar:*** en esta etapa se establece el origen, propósito y proceso de la indagación precedente. Si hay dudas acerca de la identidad del presunto agresor del acontecimiento de VBG, se continuará con la indagación previa.

***Investigación Disciplinaria:*** es el momento del proceso ante las autoridades una vez se ha identificado al presunto o presuntos agresores; el propósito es comprobar la existencia del acontecimiento de VBG, establecer si es una falta que implique una acción disciplinaria y aclarar las razones; de igual manera, el contexto temporal, actitudinal y espacial en las que se perpetró el hecho, y precisar el daño causado, así como el grado de responsabilidad del presunto agresor.

***Auto de Cargos:*** las autoridades y funcionarios de la Universidad de Manizales encargados de la toma de acciones disciplinarias, deberán fallar frente a las pruebas recolectadas relacionadas con el caso de VBG y determinar si se denuncia oficialmente el caso o se ordena el cierre del mismo.

***Pruebas de Descargos:*** la información consolidada frente al caso será comunicada a la persona denunciada o a su defensor, en caso de contar con ello, por medio escrito a cualquiera de las partes que asista a la respectiva citación.

***Término probatorio:*** terminado el tiempo para que el presunto agresor responda con presunción de inocencia al proceso iniciado, la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG revisará las pruebas entregadas para analizar los hechos denunciados.

***Cierre de Investigación Disciplinaria:*** en el caso en que sea comprobado que el acontecimiento denunciado carece de veracidad o que el comportamiento acusado no conlleva falta disciplinaria alguna, se determinará la exclusión de responsabilidad, ordenándose el cierre del proceso.

## ***Medidas preventivas y de protección***

Dentro del proceso de investigación disciplinar y para proteger los derechos fundamentales de la persona afectada y prevenir evitar su revictimización, la Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG de la Universidad de Manizales, puede:

- Solicitar al presunto agresor no continuar llevando a cabo los actos por los cuales ha sido denunciado por VBG.

- Llegar a común acuerdo con el presunto agresor para que evite mantenerse en el mismo lugar en donde se encuentra la persona victimizada, para prevenir que se sienta acosada, incómoda, alterada o amenazada.
- Instar al presunto agresor para acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios, según se considere.
- Invitar al presunto agresor a asistir a los espacios pedagógicos en la universidad, diseñados por la Comisión Pedagógica en Asuntos de Género, para la comprensión de los asuntos relacionados con las VBG y prevención de reiteraciones en la conducta reconocida.
- Requerir al presunto agresor la devolución inminente de los objetos u documentos personales de la persona victimizada o de aquellos elementos que estuvieran bajo su cuidado, en caso de que esto suceda.
- Llegar a acuerdos entre las personas involucradas para evitar todo tipo de comunicación mientras se esté llevando el caso.
- Solicitar, de ser posible, el cambio de docente, evaluador, grupo, entre otros, considerando los requerimientos de la persona victimizada.

#### 4.3.3. Seguimiento del Caso y Cierre del Proceso por Parte de la Comisión

El seguimiento del caso será permanente mientras transcurran las diligencias y consistirá en supervisión del cumplimiento de las medidas preventivas, la garantía de la atención integral y del debido proceso. Al cierre del proceso disciplinario se determinarán todas las acciones y estrategias pedagógicas, administrativas y disciplinarias que así mismo prevengan la ocurrencia de un futuro hecho, garantizando una vida habitable y sostenible en la Universidad de Manizales libre de VBG.

La persona afectada y la investigada recibirán por escrito la decisión final (fallo disciplinario o fallo absolutorio), resultado del proceso disciplinario, a fin de conocer los motivos que llevaron a la decisión y como medio de soporte para presentar recursos de reposición, apelación y queja en la instancia que corresponda.

#### 4.4. Ruta Turquesa (Ruta de Atención en Casos de Violencias Basadas en Género)



# Referencias Bibliográficas

- Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. UNAM.
- Cardona J.; Casas L.; Cañón S.; Castaño, J.; Godoy, A.; Henao, D. y Valencia L. (2015). Sexismo y concepciones de la violencia de género contra la mujer en cuatro universidades de la ciudad de Manizales (Colombia), 2015. *Archivos de Medicina*, 15(2), 200-219. <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273843539005.pdf>
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, 8, 20-38. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2017.48399>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2016). *Informe de la Relatoría Especial Para la Libertad de Expresión*. <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/anuales/informeannual2016rele.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las *personas LGBTI en las Américas*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas (ICJ). (2007). *Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>
- Congreso de la República de Colombia. (junio 2, 1981). Ley 51 de 1981. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Diario Oficial 35.794. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470>
- Congreso de la República de Colombia. (diciembre 29, 1995). Ley 248 de 1995. Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Diario Oficial 42.171. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37821#:~:text=Toda%20mujer%20podr%C3%A1%20ejercer%20libre,e%20internacional%20sobre%20derechos%20humanos>
- Congreso de la República de Colombia. (enero 23, 2006). Ley 1009 de 2006. *Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género*.



- Corte Constitucional. (16 de marzo, 2018). Sentencia T-095/2018 ((Gloria Ortiz M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-095-18.htm>
- Corte Constitucional. (26 de junio, 2018). Sentencia T-239/2018 (Gloria Ortiz M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-239-18.htm>
- Corte Constitucional. (3 de diciembre, 2021). Sentencia T- 426/2021 (Antonio Lizarazo, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-426-21.htm>
- Corte Constitucional. (23 de febrero, 2022). Sentencia T-061/22 (Alberto Rojas, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-061-22.htm>
- Dávila, M. y Chaparro, N. (2021). *Acoso sexual. Universidades y futuros posibles. Enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2022/02/AcosoUniversidades-Con-Web.pdf>
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, (18), 145-169. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680>
- Defensoría del Pueblo de Colombia. (2021). Informe de Derechos Humanos de personas OSIGD- LGTB. <https://repositorio.defensoria.gov.co/bitstream/handle/20.500.13061/371/Informe%20OSIGD%20ver1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Departamento Nacional de Estadística (DANE) y ONU Mujeres. (2020). *Boletín estadístico. Empoderamiento económico de la mujeres en Colombia*. <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2019/09/Boletin%20Estadistico%20ONU%20Mujeres%20-%20marzo%202020.pdf>
- Fraser, N. (1989). *Unruly practices: power, discourse and gender in contemporary social theory*, Cambridge Polity.
- Gregori, F. (2003). Relações de violência e erotismo. *Cadernos Pagu*, 20, 87-120. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/PVBzZrb4qXXDvCrhxDMYB7J/?format=pdf&lang=pt>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF). (2019). *Boletín estadístico mensual Diciembre 2019*. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/349426/diciembre-2019.pdf/320ad04c-7c85-287f-804a-a49b1031d9f3>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF). (2021). *Boletín estadístico mensual Diciembre 2021*. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/628335/Boletin Dic 2021.pdf>
- Instituto Nacional de Salud. (2022). *Protocolo de Vigilancia de Violencia de Género e intrafamiliar y ataques con agentes químicos*. Ministerio de Salud y Protección Social. [https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/Lineamientos/Pro\\_Violencia%20de%20genero%20e%20intrafamiliar.pdf](https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/Lineamientos/Pro_Violencia%20de%20genero%20e%20intrafamiliar.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (MEN). (2018). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Gobierno de Colombia. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (MEN). (2018). *Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva*. Gobierno de Colombia. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN). (25 de julio, 2022). Resolución 014466 de 2022. *Por la cual se fijan los lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*. Diario Oficial 52.106. [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). (6 de marzo, 2012). Resolución 000459 de 2012. *Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*. Diario Oficial 49.961. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). (28 de mayo, 2014). Resolución 02003 de 2014. *Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud*. Diario Oficial 49.167. [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). (25 de noviembre, 2019). Resolución 03100 del 2019. *Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud*. Diario Oficial 51.149. [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resolución%20No.%203100%20de%202019.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolución%20No.%203100%20de%202019.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Violencias de género*. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Naciones Unidas. (s.f). *Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género*. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>
- Naciones Unidas. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas.



- <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Naciones Unidas. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5855-violencia-genero-un-problema-derechos-humanos>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Observatorio de Memoria y Conflicto del Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH). (2021). *El conflicto armado en cifras*. <https://micrositios.centrodememoriahistorica.gov.co/observatorio/portal-de-datos/el-conflicto-en-cifras/>
- ONU Mujeres. (1981). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres*. Naciones Unidas (CEDAW). [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)
- ONU Mujeres. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. [https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/FieldOfficeColombia/Documentos/Publicaciones/2018/10/ONU\\_MUJERES\\_-\\_RESUMENProgress.pdf](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/FieldOfficeColombia/Documentos/Publicaciones/2018/10/ONU_MUJERES_-_RESUMENProgress.pdf)
- ONU Mujeres. (2020). *La pandemia en la sombra: violencia contra las mujeres durante el confinamiento*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2018*. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2018\\_sp.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_sp.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2021). *Las mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (4 de junio, 2009). *Resolución 2504 de 2009. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. [https://www.oas.org/dil/esp/ag-res\\_2504\\_xxxix-o-09.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ag-res_2504_xxxix-o-09.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2016). *Informe sobre la situación mundial de la prevención de la violencia 2014*. World Health Organization.

- [https://oig.cepal.org/sites/default/files/informe\\_sobre\\_la\\_situacion\\_mundial\\_de\\_la\\_prevenicion\\_de\\_la\\_violencia.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/informe_sobre_la_situacion_mundial_de_la_prevenicion_de_la_violencia.pdf)
- Osborne, R. (2008). De la ‘violencia’ (de género) a las ‘cifras de la violencia’: una cuestión política. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15), 99-124. <https://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1201/1104>
- Osborne, R. (2009, del 5 al 8 de diciembre). Construcción de la víctima, destrucción del sujeto: el caso de la violencia de género [conferencia]. *Jornadas Feministas de Granada*, España. [https://feministas.org/IMG/pdf/Mesa\\_Violencia\\_Raquel\\_Osborne.pdf](https://feministas.org/IMG/pdf/Mesa_Violencia_Raquel_Osborne.pdf)
- Pineda, E. (2019). *Cultura femicida: el riesgo de ser mujer en América Latina* (1ª ed.). Prometeo Libros.
- Presidencia de la República de Colombia. (Diciembre 20, 2011). *Decreto 4798 de 2011. Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*. Diario Oficial 48.289. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45066>
- Presidencia de la República de Colombia. (Mayo 7, 2018). *Decreto 762 de 2018. Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas*. Diario Oficial 50.586. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303#:~:text=Garantizar%20el%20ejercicio%20efectivo%20del,de%20los%20sectores%20sociales%20LGBTI>
- Presidencia de la República de Colombia (noviembre, 2022). *Colombia Potencia mundial de la vida. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*. Consejo Nacional de Planeación. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND%202022/Bases-PND2022-2026\\_compilado-CEVC15-10-2022.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND%202022/Bases-PND2022-2026_compilado-CEVC15-10-2022.pdf)
- Symington, A. (2004, 1 de agosto). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. AWID. <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>
- Transgender Europe (TGEU). (2020). *Trans Murder Monitoring Project*. <https://transrespect.org/es/tmm-update-tdor-2021/>
- UNESCO. (2015). *La violencia de género relacionada con la escuela impide la calidad de la educación para todos*. <https://es.unesco.org/gem-report/node/818>
- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. (2021). *Informe Anual de Gobierno*. Gobierno de Colombia. <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/informeannualdegobierno2021v2020.pdf>
- Universidad de Manizales. (2014). *Sistema de Planificación*. Centro de Publicaciones Universidad de Manizales. [http://sistemadepanificacion.umanizales.edu.co/wp-content/uploads/2018/11/sistema\\_de\\_planificacion-2014.pdf](http://sistemadepanificacion.umanizales.edu.co/wp-content/uploads/2018/11/sistema_de_planificacion-2014.pdf)

- Universidad de Manizales. (2016). Estatutos Generales. [https://umanizales.edu.co/wp-content/uploads/2014/12/Oficial Estatutos Generales Universidad de Manizales 2016.pdf](https://umanizales.edu.co/wp-content/uploads/2014/12/Oficial_Estatutos_Generales_Universidad_de_Manizales_2016.pdf)
- Universidad de Manizales. (2021). *Plan de Desarrollo Institucional (2021-2025)*.
- Universidad de Manizales (2022). *Resolución 055. Creación del Comité de Educación Superior para la Diversidad*.
- Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v65n238/0185-1918-rmcps-65-238-49.pdf>
- Vázquez, A. y López, G. y Torres, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(2), 299-326. <https://rlee.iberro.mx/index.php/rlee/article/view/382>

## Anexo 1. Formato de Registro de los casos de VBG

	<b>PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL</b>		<b>Código:</b>	DHU-FOR-025
			<b>Versión:</b>	1
			<b>Fecha:</b>	
			<b>Páginas:</b>	1

### I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Fecha		Hora	
Nombre		Apellidos	
T.I/C.C		Estamento	
Dependencia			
Teléfono		Dirección	
Correo Electrónico			
Fecha de Nac		Lugar de Nac	
Edad		Estado Civil	
Ha recibido tratamiento psicológico	SI		NO
Asiste actualmente a otro tratamiento	SI		NO
Cual.			
Contacto de Emergencia		Relación	
Celular del contacto		e-mail contacto	

### II. MOTIVO DE CONSULTA.

---



---



---



---



---



---

### III. SITUACIÓN ACTUAL (Ciclo vital de la persona, fortalezas, características y procesos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**IV. COMPONENTE FAMILIAR** (estructura y dinámica familiar; antecedentes relevantes).

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**V. COMPONENTE AFECTIVO / EMOCIONAL.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**VI. COMPONENTE INTERACCIONAL - CONTEXTUAL** (Red de apoyo social y dinámicas relacionales).

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

**VII. CONCLUSIONES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**PROFESIONAL**

---

**CONSULTANTE**

COMPONENTE DEL PROTOCOLO	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADORES
<b>PREVENCIÓN</b>	Informar acerca de las consecuencias de las VBG a la comunidad universitaria, con el propósito de sensibilizar y transformar las acciones dirigidas a ello.	Realización de campañas de comunicación acerca de la dimensión, particularidades y modos en que se manifiestan las VBG, considerando los hechos particulares que suceden a mujeres, hombres y población OSIGD (tipologías, protocolo, ruta, guías)	Comisión Pedagógica en Asuntos de Género	Número de actividades realizadas Número de participantes
	Formar a la comunidad universitaria para la prevención de las VBG brindando las herramientas necesarias para ello. Actualización permanente	Ciclo de talleres de prevención de VBG (1 por facultad con participación de todos los estamentos) intervenciones dirigidas, catedra de género itinerante		Número de talleres realizados Número de participantes
<b>RECONOCIMIENTO</b>	Sensibilizar a la comunidad universitaria para que comprenda la problemática con relación a las VBG Involucrar activamente a la comunidad universitaria para garantizar el acceso equitativo en todos los campos	Realización de actividades en donde se exalten los principios de igualdad y de reconocimiento recíproco cuyo fundamento sea evitar la propagación de las VBG: conferencias, foros, debates, tertulias	Comisión Pedagógica en Asuntos de Género	Número de actividades Número de conferencias, foros, debates, tertulias Número de participantes
	Promover cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han sido determinantes para la perpetuación de las VBG	Plantear talleres y conversatorios en donde se promueva el rechazo a todas las modalidades de VBG – campañas pedagógicas		Número de talleres, conversatorios, Número de participantes
	Retroalimentar y actualizar de manera permanente los procesos de Prevención, de Reconocimiento y de Atención realizados desde las diferentes instancias.	Impulsar investigaciones interdisciplinarias y aplicadas que permitan caracterizar las VBG al interior de la universidad, sus factores de riesgo y de protección, así como identificar las capacidades, recursos, redes y prácticas individuales y colectivas para su transformación		Número de participantes
<b>ATENCIÓN</b>	Realizar campañas de divulgación y difusión del Protocolo Integral para dar a conocer las medidas de Prevención, Reconocimiento y Atención de las VBG	Diseño de estrategia y piezas de comunicación para la divulgación y apropiación pedagógica del protocolo en la Universidad Evento de Presentación del protocolo (foro sobre prevención y atención de violencias de género)	Comisión de Acogida, Seguimiento y Acompañamiento a las VBG	Número de campañas realizadas Número de guías, folletos, audiovisuales...
	Velar por el mejoramiento de la seguridad tanto en los espacios físicos como digitales	Garantizar Medidas de protección		
	Garantizar el cumplimiento efectivo y sostenido de lo acordado en el Protocolo Integral de Prevención, Reconocimiento y Atención de las VBG	Dar seguimiento al protocolo y velar por su periódica actualización de cara a las realidades y necesidades de la comunidad universitaria y a la demandas de las políticas de educación.		

## ANEXO 2. PLAN ESTRATÉGICO

# PROTOCOLO INTEGRAL DE

## Prevención, Reconocimiento y Atención de las Violencias Basadas en Género

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

Manizales, enero 2023



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES®



Acreditación Institucional  
de Alta Calidad

Procesación 4702 del 15 de mayo de 2019

2019 Actualizado por vigencia de 6 años (2019-2025)