

Resolución No. 02-1327
(Bucaramanga, 1 de diciembre de 2023)

"Por medio del cual se actualiza la Resolución No. 02-500 del 23 de mayo de 2019 que expidió el Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Violencia de Género, Acoso y/o Violencia Sexual en las Unidades Tecnológicas de Santander"

EL RECTOR DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que en la Constitución Política de Colombia se contemplan como derechos fundamentales la dignidad humana, la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, la no discriminación, la honra, la salud y libertad sexual.

Que el Estado colombiano a través de la Ley 51 de 1981 ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en 2007 depositó ante las Naciones Unidas dicha ratificación, la cual establece en su artículo 10 que "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación (...) esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional" Así mismo, hace énfasis en "Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

Que en la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, establece el compromiso de promover en los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país.

Que el Estado colombiano mediante la Ley 248 de 1995 ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belem do Para (Brasil), afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Que Colombia suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmando el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, ratificando el derecho de no discriminación y condenando las violaciones de derechos basadas en la orientación sexual o identidad de género.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 1 de 27

Que el Ministerio de Educación Nacional, expidió en el 2018 el documento: Enfoque Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva el cual presenta tres temas los cuales se enfocan: el primero en un panorama de la Educación Superior en Colombia, que parte del derecho a la educación como principio constitucional, identifica las normas y acuerdos nacionales e internacionales que dan fundamento a la necesidad de generar unas políticas de equidad de género, identidades de género e inclusión social en la educación superior; el segundo, desarrolla las categorías de análisis y los conceptos que guían la elaboración de las estrategias de acción, contruidos en diálogo con las características de la educación superior inclusiva, y el tercero en las recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Que las Unidades Tecnológicas de Santander en procura de proteger la vida, honra e integridad física y moral de sus estudiantes, docentes y funcionarios administrativos, establece en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2027 el Eje Estratégico 4 denominado UTS HUMANA, el cual desarrolla la Línea 8 Comunidad y Cultura Institucional y la Línea 9 Diversidad en Inclusión cuyos programas fomentan la interculturalidad sin distinción, la equidad de género y diversidad en la educación y la inclusión social en garantía de la igualdad y protección de derechos para la comunidad Uteísta.

Que las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante Resolución No. 02-500 del 23 de mayo de 2019 expidió el Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Violencia de Género, Acoso y/o Violencia Sexual en las Unidades Tecnológicas de Santander, la cual se actualizó a través de la Resolución No. 02-891 del 26 de noviembre de 2021.

Que el Ministerio de Educación Nacional, profirió la Resolución No. 014466 del 25 julio 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".

Que en atención a los nuevos lineamientos y directrices del Ministerio de Educación Nacional se hace necesario realizar nuevamente una actualización del Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Violencia de Género, Acoso y/o Violencia Sexual en las Unidades Tecnológicas de Santander por cuanto se establecen nuevas pautas y estrategias para fortalecer la prevención y atención de casos de violencia relacionados con las diferencias de género.

Que en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - Actualizar el Protocolo de Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier Tipo de Discriminación Basada en Género de las Unidades Tecnológicas de Santander con el siguiente contenido:

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 2 de 27

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACION BASADA EN GÉNERO

INTRODUCCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander, comprometidos con la formación de profesionales íntegros y personas que aporten socialmente al crecimiento del país, a través de espacios institucionales seguros, han venido desarrollando una importante tarea frente a la prevención y atención de cualquier tipo de violencia basada en el género, llevando a cabo diversas estrategias que permitan sensibilizar a toda la comunidad Uteísta frente a la importancia del respeto y el trato equitativo, hacia todas las personas sin importar su raza, condición u orientación sexual. En ese sentido, este protocolo pretende garantizar el respeto y la sana convivencia dentro de la Institución, a través de actividades de prevención, atención y seguimiento a todos los actores que hacen parte de la comunidad Uteísta; estudiantes, docentes, administrativos y familias, desde un enfoque de género en donde se reconocen las desigualdades presentes al interior. También se plantea el uso de estrategias de atención y acción con el fin de acabar progresivamente y con cero tolerancias, todo tipo de acto o conducta que pueda perjudicar a algún miembro de la Institución.

A lo largo de este protocolo, se verán reflejados y apropiados los criterios constitucionales y jurisprudenciales, en procura de que la Institución sea ejecutora de la prevención y resolución de los casos de violencias basadas en género y discriminación, con la seriedad, diligencia y legalidad que la han caracterizado y con el ánimo de desestimular las situaciones de violencia o su riesgo desde la comunidad estudiantil y sin revictimizar a las personas afectadas.

A continuación, se indican los principios que rigen las actuaciones y, en general, este protocolo de prevención y atención a casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación (en adelante, VBGD).

PRINCIPIOS GENERALES

- 1. Principio de Debida Diligencia:** Las instancias involucradas en la aplicación de este protocolo tienen el deber de actuar de manera coordinada, con oportunidad, integridad, imparcialidad, exhaustividad y permitiendo la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales y procurar su bienestar físico y psicosocial, en el marco de su responsabilidad de prevención, investigación, atención y sanción de VBGD que ocurra al interior de la comunidad Uteísta.
- 2. Principio de Atención Integral:** La Institución proporcionará espacios para la persona victimizada y le brindará una atención psicológica, jurídica y académica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias o discriminaciones.
- 3. Principio de Enfoque Diferencial:** La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, la Institución debe brindar una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 3 de 27

- 4. Principio de Equidad:** En coherencia con los valores institucionales de respeto y reconocimiento de la diversidad, la Institución comprende que cada persona atraviesa diferentes experiencias, contextos y vivencias. Por ello, brindará en todo momento un tratamiento equitativo, utilizando los mecanismos que estén a su alcance y según las necesidades de cada persona. En ese orden de ideas, el manejo de los casos deberá tener en cuenta las categorías de identidad de género, raza, clase, etnia, orientación sexual, religión, entre otras, y la manera en las que éstas se relacionan entre sí particularmente para cada caso.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- 1. Confidencialidad:** en todo el proceso, solo tendrán acceso a la información aquellas personas o actores que la requieran para fines jurídicos.
- 2. Escucha Libre de Prejuicios:** se refiere a la no opinión desfavorable anticipada antes, durante y después de los procesos llevados a cabo en la prevención, dirección y atención de las violencias y discriminaciones basadas en género.
- 3. Acción sin Daño:** analizar y reconocer los efectos negativos del protocolo con la finalidad de prevenirlos, en el cual la población debe tener presente los impactos en las acciones que se realicen.
- 4. No Revictimización:** el protocolo busca no producir nuevos sufrimientos a las víctimas por parte de las personas encargadas de llevar el proceso de atención en violencias y discriminaciones basadas en género.
- 5. Acceso a la Información:** considera la transparencia con la documentación de carácter pública producida con fines informativos y participativos.

OBJETO Y ALCANCE

Este protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención y sanción de situaciones de violencias basadas en género y discriminación (VBGD), teniendo en cuenta los límites institucionales respecto a este tipo de violencias.

Este instrumento también se concibe como una estrategia pedagógica para hacer frente a las VBGD. Así mismo, busca establecer un procedimiento para la aplicación de medidas tendientes a atender de manera integral a la persona victimizada, como también imponer sanciones a los responsables en estos casos o facilitar un espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo, respetando los derechos fundamentales y el debido proceso, para promover en la comunidad una vida libre de violencias y discriminación, y que se garantice la no repetición, de acuerdo con los principios institucionales y los que inspiran el Estado social de derecho.

Este aspecto hace referencia a dónde, cuándo y sobre quién se aplica el presente protocolo de VBGD de las UTS, el cual establece una ruta integral para la atención de los casos de VBGD que contempla la asesoría psicológica, el acompañamiento académico y la orientación jurídica.

Este Protocolo de VBGD no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento en lo que no contradiga este protocolo para todos los miembros de la comunidad Uteísta.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 4 de 27

Dado el alcance de aplicación del protocolo, sus lineamientos deberán ser integrados a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular los procesos y procedimientos que sean transversales a lo académico, laboral, docente o contractual.

El Protocolo de VBGD se activará cuando se cumpla cualquiera de los elementos que se mencionan a continuación.

Tipo de persona que aplica al protocolo: según el tipo de vinculación a la Institución

- Estudiantes.
- Profesores.
- Funcionarios.
- Personas vinculadas por otro tipo de contratos (proveedores de servicios o sus empleados).
- Egresados, quienes podrán poner en conocimiento hechos ocurridos mientras eran estudiantes activos de la Institución o respecto de un miembro activo de ésta.
- Personas que hayan tenido la calidad de estudiantes y que hayan realizado retiro voluntario o hayan quedado en pérdida de cupo por alguna causal pueden denunciar hechos ocurridos cuando eran estudiantes activos en contra de algún miembro de la comunidad Uteísta.
- Personas vinculadas a la Institución por medio de convenios o acuerdos interinstitucionales.
- Terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizante suceda dentro de las instalaciones de la Institución.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Garantizar la sana convivencia en la comunidad Uteísta a partir del reconocimiento de las violencias como factores que profundizan las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, mediante el protocolo de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género.

Objetivos Específicos Orientados a la Prevención:

1. Identificar los factores que profundizan las violencias al interior de la institución desde las voces de la comunidad Uteísta.
2. Analizar los diferentes tipos de violencias y discriminaciones que se presentan en la institución.
3. Reconocer la importancia de la familia en la prevención de las violencias basadas en género, dada su connotación de agentes de cambio.
4. Garantizar la información necesaria y suficiente para el reconocimiento y prevención de cualquier tipo de violencias y de discriminaciones basadas en género.
5. Capacitar a la comunidad Uteísta para prevenir y promover la cultura de cero tolerancias a las violencias, acosos y discriminaciones basadas en género, identidad y diversidad sexual.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 5 de 27

Objetivos Específicos Orientados a la Detección:

1. Identificar los casos en los cuales han ocurrido violencias para su debida atención, a partir de la elaboración de indicadores que permitan caracterizar las formas y tipos de violencia más comunes.
2. Precisar las situaciones y formas de violencias implícitas o simbólicas como comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de conducta y lugares en donde estas ocurren.
3. Caracterizar las formas de violencia, los casos y los actores involucrados, a partir de un diagnóstico aplicado a toda la población Uteista, con especial enfoque de género e interseccionalidad.
4. Reconocer los mensajes con violencias y discriminaciones camuflados en "burlas" en espacios físicos y virtuales.

Objetivos Específicos Orientados a la Atención:

1. Instaurar la ruta de atención para los diferentes tipos de violencias, acosos y discriminaciones presentes en la Institución.
2. Mitigar las afectaciones sociales, físicas y psicológicas que desencadenan los casos de violencias y discriminaciones sobre las víctimas.
3. Realizar valoraciones, análisis y seguimientos de las situaciones de violencia y/o discriminación que la víctima o terceros ponen en conocimiento.
4. Priorizar las necesidades y los derechos de las víctimas o personas afectadas a partir el enfoque de no causar daño.
5. Otorgar permisos a estudiantes y/o administrativos como ausencias temporales, posponer exámenes, entre otros, tras incidentes de violencia.
6. Elaborar un seguimiento cuantitativo y permanente de los diferentes casos de violencia, abuso o discriminación ocurridas.

ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN

Este protocolo se activará frente a hechos de violencia y de discriminación basados en género, entendiendo que estos son todos aquellos actos de violencia y de discriminación basados en características del sexo, de la identidad de género o de la orientación sexual, que tienen como resultado efectiva o potencialmente afectación, sufrimiento, daño o muerte, así como las amenazas de causación de tales resultados, tanto en el ámbito público como en el privado.

Las disposiciones en materia disciplinaria (investigación y sanción) a las que se hace referencia y remisión serán aplicables a los docentes, docentes cátedra, docentes ocasionales, personal administrativo, y estudiantes, quienes hacen parte de la comunidad educativa y participan en el desarrollo de los procesos de formación, investigación, extensión y de gestión administrativa.

CAPÍTULO I. Conceptos y Tipologías para Comprender las VBG.

Marco Conceptual:

1. **Género:** Corresponde a una categoría de análisis que permite identificar los roles, espacios, prácticas y valores asignados socialmente que contribuyen a definir lo masculino y lo femenino en hombres y mujeres por razón de su sexo biológico.
2. **Enfoque de Género:** Es una herramienta analítica que parte de la premisa de la desigualdad social entre hombres y mujeres en todos los espacios personal, político, económico y cultural; y de las relaciones de dominación y opresión presentes en la sociedad por la concepción hegemónica del género que, históricamente se ha legitimado en casi todo el mundo.
3. **Identidad de Género:** Se refiere a la percepción y manifestación personal del propio género, puede coincidir o diferir del sexo asignado al nacer.
4. **Sexo:** Se refiere a lo biológico desde las diferencias corporales, fisiológicas y hormonales entre hombres y mujeres.

CAPITULO II. Tipologías para Comprender las VBG

1. **Violencia de Género:** Se define como cualquier acto, conducta o amenaza contra alguien en un marco de relaciones de dominación y desigualdad presentes en nuestra sociedad por el sexo biológico o su identidad de género. Es importante señalar que las violencias de género se circunscriben en todo un sistema de relaciones sociales que discrimina, señala y violenta a las mujeres y a las identidades sexuales diversas, por lo tanto, no todas las violencias.
2. pueden ser catalogadas como tal, únicamente aquellas que se enmarcan en esta superestructura.
3. **Abuso Sexual:** está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una posición de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras.
4. **Violación:** Delito que consiste en tener relaciones sexuales con una persona sin su consentimiento o con un consentimiento obtenido mediante la violencia o la amenaza.
5. **Violencia contra las Mujeres:** Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (Art. 2, ley 1257 de 2008).
6. **Acoso Sexual:** Es un tipo de violencia sexual que se presenta en conductas tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de comportamientos genera daños psicológicos, degrada y humilla a la víctima, también afecta su integridad y dignidad.
7. **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 7 de 27

compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de este. (La ley 1010 de 2006).

- 8. Acoso Virtual o Ciber Acoso:** Esta conducta es definida como el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.

Por otra parte, la Ley 1257 de 2008 determina cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

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

“Daño o Sufrimiento Físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

“Daño o Sufrimiento Sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”.

“Daño Patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.

De igual manera, en el ámbito educativo, las mujeres pueden enfrentarse a daños físicos, sexuales, económicos o patrimoniales y psicológicos, esto en razón al hecho de que las relaciones propias de este ámbito se corresponden con el orden de género existente, que reproduce ideales de cada uno de los géneros en estos escenarios. Según ONU mujeres 2014, en el contexto educativo se describen cinco modalidades de violencia:

“La Violencia Institucional: Son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo o docente, que mantienen políticas y prácticas que discriminan, dificultan, obstaculizan o impiden el goce y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos”.

“Violencia del Personal Docente hacia las Mujeres y las Niñas: Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos [que atentan] contra la libertad, la integridad y la seguridad de las estudiantes”.



“Violencia entre Pares por Razones de Género: Alude a acciones que causan daño, centradas en la discriminación y el abuso de poder generado entre los alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, que atentan contra la libertad, la integridad y la seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las instituciones de educación superior”.

“Violencia en el Entorno Escolar: Se refiere a actos que, en el espacio público y semipúblico, aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, la dignidad y la seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental”.

“Violencia de Pareja o Familiar: Se refiere a hechos de violencia en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja”.

“Acoso Sexual: Entendido como una forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional. Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor. Lya Yaneth Fuentes, en 2019, en el marco del Coloquio Ciudades Seguras e Instituciones contra la violencia y el acoso sexual, propuso unas categorías de acoso, descritas también en un artículo de la Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Instituciones:

Acoso Visual / Gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc. deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos”.

La Ley 1257 de 2008, en su art. 29, modificó el Código Penal colombiano adicionando el art. 210A en el que tipifica como delito: *“Acoso Sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno a tres (3) años”.*

En la mayoría de los casos, el acoso sexual se produce en el marco de relaciones jerárquicas y de subordinación, en cuyo caso, quien ostenta el poder busca sacar ventaja de su posición con comportamientos que pueden ir desde comentarios impropios hasta acciones directas que afectan a las víctimas. El Ministerio del Interior, en el documento ABC Sobre Acoso Sexual (2018), identificó dos de las manifestaciones más frecuentes:

“Quid Pro Quo: Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o Institución) y en la que el acosador se aprovecha de su posición para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen”.

“Acoso Sexual Generador de un Ambiente Hostil: Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual causa un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas”.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 9 de 27

Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como, por ejemplo, el producido por:

Acoso Verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.

Físicos: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografías y videos sin consentimiento.

Virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar.

Extorsión y chantaje con las calificaciones.

ENFOQUES QUE ORIENTAN LAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, LA DETECCIÓN Y LA ATENCIÓN A LOS HECHOS DE VIOLENCIA Y DE DISCRIMINACIÓN BASADOS EN GÉNERO

Derechos Humanos: Es fundamental para la construcción de este protocolo, contar con el enfoque de DDHH, pues permite salvaguardar, reconocer, promover y proteger los derechos de todos, todas y todas, consagrados en la Declaración Universal de los Derechos humanos establecida en 1948. Este enfoque reconoce las desigualdades y las limitaciones en materia de derechos con las que cuentan los sectores sociales históricamente más oprimidos y discriminados, de esta manera, se realiza un especial énfasis en la protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres y de la población sexualmente diversa. Resulta imperativo para las instituciones de educación superior el reconocimiento de los DDHH de toda la población que las integra: estudiantes, funcionarios, docentes y administrativos; pues es una obligación estatal atender estos requerimientos de acuerdo con la normativa internacional.

En materia de derechos humanos, los Estados, al suscribir diversos instrumentos internacionales en este campo, adquieren según lo señala la doctrina y la jurisprudencia internacionales, dos tipos de deberes, a saber, el de respetar los derechos reconocidos por los tratados y el de garantizar su goce efectivo a las distintas personas bajo su jurisdicción (Min Educación, 2022. p 23).

Interseccionalidad: Este enfoque hace referencia a las dinámicas de las relaciones sociales, las cuales se cruzan e interrelacionan de acuerdo a las relaciones de poder y dominación que se vivencian en la sociedad, y que desencadenan diferentes formas de violencias y discriminaciones sobre aquellos sectores sociales considerados como no hegemónicos u oprimidos dentro de la rueda de privilegio. Esta perspectiva metodológica no solo permite reconocer las diferencias entre todos los grupos sociales, sino también la manera en cómo son reconocidas a nivel social. De igual manera, distinguir las desigualdades que se enraizan en estas diferencias, permite también reconocer los privilegios de la contraparte de los oprimidos, es decir, de quienes, por sus características físicas, por sus ideas, creencias, identidad sexual y poder adquisitivo se encuentran en una situación de poder frente a aquellos que, por estas mismas condiciones, deben enfrentar más barreras sociales en materia de DDHH e igualdad de oportunidades.

Enfoque Global: este enfoque reconoce la necesidad de involucrar a todo el sistema con la finalidad de eliminar cualquier tipo de violencias, particularmente contra las mujeres y las niñas, las cuales les

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 10 de 27

impiden gozar de sus derechos y les dificulta adquirir una mejor calidad y condiciones de vida. Uno de los problemas principales de la violencia contra las mujeres es de carácter cultural, dado los estereotipos, discursos y prácticas que se han naturalizado y tolerado en las interacciones intrapersonales, familiares, comunitarias e institucionales. Para comprender con mayor detenimiento esto, se plantean cuatro niveles de análisis.

Individual: promover pensamientos crítico - reflexivos sobre las violencias de género para alcanzar la igualdad.

Relacional: fomentar relaciones basadas en el respeto por el otro desde la identificación de aquellos comportamientos, palabras que profundizan y toleran las violencias y discriminaciones basadas en el género.

Comunitario: generar diálogos sancionatorios de las violencias basadas en el género con todos los actores necesarios para crear una cultura de igualdad.

Institucional: se planean políticas, acciones, estrategias, programas y actividades enmarcados en la sensibilización de las violencias contra las mujeres. De igual manera, se formulan y ejecutan rutas de atención para las víctimas que han sido afectadas por violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en el género.

Enfoque de "No Causar Daño": dentro de las acciones y casos de violencias basadas en género e identidad sexual, se suelen presentar hechos que generan aún más perjuicios en las víctimas como la revictimización y la culpabilización. Por tal motivo resulta muy importante en la activación de la ruta de prevención, detección y atención, a partir del enfoque centrado en las víctimas y las personas afectadas bajo la premisa de "no causar daño", con garantías de no repetición. Es necesario promover y garantizar a las víctimas la dignidad, el respeto y el acceso oportuno a los servicios bajo la escucha libre de prejuicios, la confidencialidad y el acceso a la información completa en materia de DDHH y servicios de atención.

De igual manera, el enfoque llama a una constante revisión de las acciones de detección y prevención, a partir de los casos registrados con el fin de garantizar la no repetición de los hechos.

I. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Se entiende por atención el conjunto de acciones que, en respuesta a los marcos normativos, abordan a las personas afectadas por violencias de género con el objeto de garantizar la protección, la estabilización y en la medida de lo posible la restitución de sus derechos, por medio de la coordinación intra e interinstitucional.

Derechos de las personas afectadas por violencias de género: Para efectos del presente protocolo, se tendrán en cuenta los derechos específicos que surgen en los procesos, tales como:

1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
2. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 11 de 27

esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho con las acciones correspondientes frente al agresor, y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública.

3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y los procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
4. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para su práctica, dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud procurarán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
5. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
6. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
7. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico, para ellas y sus descendientes.
8. Acceder a los mecanismos de protección y atención, para ellas, sus descendientes.
9. La verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
10. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
11. Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo".

Además de lo anterior, las víctimas de violencia sexual, incluido el acoso sexual, en procura de la atención integral dentro del alcance y las capacidades institucionales, contarán con el acompañamiento psicológico y psiquiátrico, de acuerdo con los servicios de primer nivel de salud con los que cuenta la Institución, y la remisión a las entidades internas y externas, de acuerdo con la especificidad y las necesidades de cada caso, conforme al modelo de atención a víctimas de violencia sexual del Ministerio de Salud y Protección Social para garantizar los derechos y la atención integral.

CAPÍTULO III. De las violencias y sus modalidades, niveles y contextos.

Modalidades de violencias:

1. **Violencia Física:** está caracterizada por comportamientos que ocasionan daños corporales a las víctimas, poniendo en riesgo la vida de la persona.

- 2. Violencia Psicológica:** son todos aquellos actos u omisiones caracterizados por chantajes, burlas, palabras soeces, ejercidos de manera intencionada para generar sentimientos de inferioridad en las víctimas, lo cual afecta su desarrollo personal, su autonomía, toma de decisiones y su autodeterminación.
- 3. Violencia Sexual:** se refiere a la imposición del contacto sexual, verbal o físico no consentidos y/o participar de escenarios sexuales con la persona agresora o con terceros a partir de la manipulación, el soborno, las amenazas, la fuerza y otro tipo de mecanismos.
- 4. Violencia Económica:** este tipo de violencia es ejercida por parejas, familiares, en escenarios laborales, entre otros; que buscan controlar las finanzas de las personas, castigos monetarios, en mayor medida, las de las mujeres por sus condiciones históricas, sociales y políticas.
- 5. Violencia Patrimonial:** hace referencia a aquellos objetos, documentos, bienes empleados a satisfacer las exigencias que demanda la cotidianidad en la vida de las mujeres, pero son destruidos, transformados por sus agresores.
- 6. Violencia Simbólica:** este tipo de violencia hace uso del poder, la imposición y la autoridad en el cual, el dominador ejerce violencia indirecta sobre los dominados, en este caso, sobre la base de su género. La violencia simbólica está presente en los demás tipos de violencias siendo normalizada en los discursos y prácticas presentes en la sociedad.
- 7. Violencia Correctiva:** hace alusión a la violación que se comete contra personas debido a su orientación sexual con la finalidad de "corregir" o cambiar su construcción sexual personal.

Los Niveles Relacionales del Género en un Modelo Ecológico:

Es importante reconocer que las violencias de género se enmarcan en una serie de situaciones y espacios interrelacionados que abarcan el ámbito público y privado de las personas, la faceta personal pero también sociocultural entran en este juego de dominación. Por este motivo, se identifican cuatro esferas o niveles que nos permiten abordar las relaciones de dominación desde el género y así comprenderlas de una manera mucho más holística y completa.

- 1. Microsocial:** este nivel comprende la parte más privada de la vida de los individuos, se relaciona con las vivencias personales, las conductas violentas aprendidas, normalizadas e incorporadas a lo largo de la vida y también con otros factores biosociales como la edad, el sexo, la escolaridad, el estatus quo y el poder adquisitivo.
- 2. Mesosocial:** corresponde a la parte dicotómica en donde se disputan lo público y lo privado, aquí se reconocen ya conductas, ideas y acciones sociales que pueden reforzar la opresión y la violencia, a partir del espacio en el cual se generan las interacciones sociales. En este punto también, se destaca la normalización colectiva de las diferentes violencias de género con fundamento en la separación que se ha hecho históricamente de los temas del ámbito público y el privado que, a su vez, ha dificultado la detección y detención de las situaciones de violencia por considerar estas en lo privado.
- 3. Macrosocial:** este nivel comprende la parte estructural del problema, identifica prácticas, acciones, costumbres, rituales e instituciones que a nivel social legitiman, reproducen y perpetúan

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 13 de 27

las violencias de género, a partir de la normalización de conductas e ideas que dan orden a las relaciones de dominación basadas en el género y en la diversidad sexual.

- 4. Histórico:** en esta esfera, se identifica la variabilidad que han tenido las categorías de género, sexo y mujer a lo largo de la historia, por tanto, permite reconocer algunas características, orientaciones, pensamientos y motivaciones de los actores o las víctimas en el momento en el que se ejecuta el acto de violencia, de acuerdo a nuestra época, contexto y edad.

Escenarios de las Violencias:

En Espacios Públicos: es importante destacar que las violencias de género también se presentan en el ámbito público y de maneras naturalizadas o disfrazadas en comentarios, chistes o acciones que pueden parecer a primera vista, inofensivas. Las Unidades Tecnológicas de Santander corresponde a un espacio público, por tanto, se deben reconocer, identificar y prevenir estas formas de violencia y acoso sexual para garantizar un espacio seguro para todos y todos los integrantes de la institución.

Violencia Intrafamiliar: las violencias de género también se presentan en ámbito privado, por tal motivo, se considera esta categoría para definir aquella violencia que se da entre personas emparentadas ya sea por consanguinidad o por afinidad. Aquí se producen situaciones de abuso o maltrato no solo físico, sino también psicológico, emocional, sexual y económico por parte del vínculo familiar.

Violencia Institucional y Burocrática: es preciso reconocer el contexto sociocultural e institucional en el cual se enmarcan las violencias perpetradas en nuestro país y departamento. De esta manera, emerge la categoría de violencia burocrática y violencia institucional contra las mujeres, en donde se identifica que existen deficiencias y procedimientos a nivel administrativo que, por acción u omisión pueden generar daños psicológicos a las víctimas. Por este motivo, las UTS deben garantizar el acompañamiento oportuno y permanente durante toda ruta de atención de los casos presentados, pues a nivel institucional la burocracia, los procesos jurídicos, médicos y policivos resultan en la mayoría de los casos afectando a la víctima.

CAPÍTULO IV. Estrategias de Prevención y Detección.

Los Subniveles de Intervención en el Nivel de Prevención:

Prevención Primaria: pretende generar cambios culturales que han justificado las diferentes formas de violencia de género, por lo tanto, es necesario precaver la existencia constante de las violencias y cualquier tipo de discriminaciones a partir de campañas que establezcan la cero tolerancia frente a esta problemática, así como la promoción de espacios de corresponsabilidad, construcción y procesos de enseñanza y aprendizaje en la institución. A su vez, busca promover seguridad en el campus institucional, especialmente para las mujeres, las cuales han estado inmersas en contextos desiguales, inequitativos y con diferentes tipos de violencias a lo largo de la historia.

Prevención Secundaria: este nivel se encarga de detectar las violencias de género, sexuales, agresiones y discriminaciones que se presenten en espacios físicos y virtuales de la institución educativa para proporcionar la debida atención. En este sentido, el personal encargado de detectar y atender los casos tendrá capacitaciones constantes, en el cual fortalezca su pensamiento crítico

sobre la realidad social, la normatividad, los derechos humanos, entre otros temas fundamentales para mitigar las violencias.

Prevención Terciaria: este nivel hace referencia al acompañamiento y a la atención integral a las víctimas de violencias y cualquier tipo de discriminaciones basadas en el género. Para tal efecto, la comunidad Uteísta tendrá conocimiento acerca de la ruta de atención; así mismo, se busca implementar permisos administrativos o académicos a aquellas personas que hayan sido víctimas de cualquier tipo de violencia.

Estrategias para el Reconocimiento de VBG y Acoso Sexual:

La prevención, detección y atención de VBG debe responder al análisis y comprensión de éstas en su contexto estructural e histórico, el cual ha enmarcado en posiciones de poder/subordinación a diferentes sectores y grupos sociales, y ha relegado principalmente a la población de especial protección de derechos como mujeres y la comunidad LGTBIQ+ como se ha podido identificar desde la interseccionalidad. Para una comprensión más detallada y cuantificable, se propone un observatorio de Asuntos de Género de las Unidades Tecnológicas de Santander que, a partir de unos ejes temáticos orientados por los objetivos, plantee el uso de técnicas de recolección de información que, a su vez, son propuestas pedagógicas y socializadoras que permiten no solo recaudar información, sino también sensibilizar, orientar e informar a la comunidad Uteísta en materia de género, DDHH, VBG y acoso sexual. De igual manera, del Observatorio se plantea la creación de un espacio virtual en la página web de la institución con fines pedagógicos, pero también para abrir canales de comunicación e identificación de acciones enmarcadas en el acoso sexual y las violencias; así entonces, se procederá a la elaboración de unos indicadores de contexto y resultado a partir de las actividades y técnicas de recolección de información, para seguimiento oportuno.

Estrategias de Prevención (2023 -2025):

Se plantea el diseño de un espacio virtual en la página oficial de la institución el cual será de uso permanente para toda la comunidad Uteísta con la finalidad de prevenir, detectar y atender cualquier caso de violencia o discriminación, a su vez, deberá cumplir con cada objetivo propuesto en el presente protocolo, y generar un impacto en la institución. El uso de las redes sociales para prevenir y detectar las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en el género en las UTS debe ser constante, pues permite un mayor alcance y visibilización.

Se propone la apertura de una cátedra de género obligatoria para todos los y las estudiantes de todos los programas académicos de la Institución. Esto con el fin de sensibilizar y desarrollar un pensamiento histórico y crítico con respecto a las relaciones desiguales estructurales que se viven en nuestra sociedad y así, poder erradicar eficazmente todo tipo de abuso, violencia o acoso en las UTS.

ACCIONES DE PREVENCIÓN

La prevención de las violencias y la discriminación basada en género dentro de la Institución contempla estrategias que involucren en su totalidad a la comunidad Uteísta, con el fin de establecer acciones que sensibilicen y capaciten al personal clave, así como poner en marcha acciones acordes a la política institucional que consolide una cultura universitaria de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación y lograr la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente del sexo, la identidad de género o la orientación sexual.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 15 de 27

La Institución implementará, en forma permanente, medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de todos sus integrantes. Para esto, se podrá recurrir a tres tipos de acciones:

1. **Acciones de Difusión del Protocolo:** Son aquellas orientadas a dar a conocer a la comunidad universitaria el presente protocolo y las normativas nacional e internacional correspondientes.
2. **Acciones de Sensibilización:** Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género, los valores de respeto, la defensa de la dignidad humana, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones.
3. **Acciones de Visibilización:** Pretenden evidenciar las violencias basadas en género en el ámbito universitario y su incidencia en la vida personal y colectiva.

En el desarrollo de acciones de prevención, se implementarán mecanismos idóneos para lograr el objetivo de difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como medios de comunicación institucional (incluida la página web y las redes sociales), encuestas de opinión o de percepción, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios y actividades artísticas y culturales. Además de las acciones de este tipo durante el periodo académico y en conmemoraciones especiales, deberá incluirse en la semana de inducción a estudiantes y en la inducción y reinducción de docentes y administrativos. En consecuencia, la aplicación de estas medidas se programará y ejecutará de manera semestral, con sensibilización y socialización a los estudiantes de primer nivel en sede principal, a distancia y regionales, participación en espacios con cada coordinador de área y con el apoyo de bienestar institucional adicionalmente, participación por medio de difusión, como las emisoras institucionales.

ETAPAS Y RUTAS INTERNAS DE ATENCIÓN DEL PROTOCOLO

Para la atención y la asistencia de casos de violencias basadas en género, de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo, se establecen cuatro etapas:

- Etapas 1. Detección con fines de prevención / conocimiento del caso /activación del protocolo
- Etapas 2. Entrevista inicial y valoración
- Etapas 3. Orientación jurídica
- Etapas 4. Atención integral en salud

Estas etapas no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que pueden desarrollarse de acuerdo con las particularidades del caso, de manera simultánea o alternativa.

Etapas 1: Detección con Fines de Prevención / Conocimiento del Caso / Activación del Protocolo

La detección hace referencia a identificar y descubrir una situación que no es claramente visible, con el propósito de identificar comportamientos, actitudes y lenguajes corporales y orales, espacios frecuentes de ocurrencia de la violencia, que le permita a la Institución tomar decisiones que propendan por detener las violencias y tomar acciones para promover la seguridad en sus instalaciones.



¡Lo hacemos posible!

Los referentes o actores en la Detección (consejeros, profesores, líderes estudiantiles, profesionales de bienestar institucional o de la dependencia de Talento Humano) recibirán información pertinente de los factores que, en los niveles de comprensión de las violencias de género (micro, meso, macro e histórico), han influido en la situación y en los riesgos que incrementan las violencias. En este sentido, la Institución garantizará que estos actores conozcan el presente protocolo y promoverá que estén formados en enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos, y tengan capacidad para identificar violencias y discriminación de género, a fin de que puedan detectar y remitir el caso al Equipo de Atención y Orientación del Protocolo.

Detección / conocimiento del caso / activación del protocolo (por comunicación del afectado o de un tercero) Quien considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, o un tercero con conocimiento de los hechos, podrá informar del caso al Equipo de Atención y Orientación, a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico dispuesto para este propósito.
- Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos, Denuncias, Sugerencias y Reconocimientos, ubicado en la página principal del sitio web de las UTS.
- Directamente en los servicios de Salud, adscrita a Bienestar institucional, con el profesional del Equipo de Atención y Orientación que lidere la puesta en marcha del protocolo.
- Línea telefónica: Extensiones de los consultorios de los profesionales del Equipo de Atención y Orientación.

Si los hechos de violencia basada en género son informados a un servidor público que no haga parte del Equipo de Atención y Orientación, este servidor remitirá el caso en forma inmediata al Equipo, en el marco de los principios de respeto, confidencialidad y autonomía contemplados en el presente protocolo.

- Por atención de una emergencia o riesgo inminente o cuando el conocimiento del caso se dé en el marco de una emergencia, ya sea por un hecho inminente o una situación patente o de daño consolidado a la salud física o psicológica de un integrante de la comunidad Uteísta que requiera intervención inmediata, la persona afectada será remitida a los Servicios Integrales de Salud de la Dirección de Bienestar Institucional.

Para la atención prioritaria, y en el marco de las capacidades institucionales, se prestarán los servicios de primeros auxilios en salud mental y física (primer nivel) que brinda la Institución a través de la mencionada unidad de servicios médicos. Adicionalmente, se promueve el entrenamiento en primeros auxilios psicológicos.

La Coordinación de Servicios Médicos remitirá el caso a Bienestar Institucional, o quien haga sus veces, cuando se requiera por la naturaleza de la emergencia o el riesgo inminente.

Etapas 2: Entrevista Personal Inicial y Valoración

Entrevista Inicial. Una vez conocido el caso, se realizará una entrevista, teniendo en cuenta:

1. Si los hechos fueron puestos en conocimiento directamente por la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, el Equipo de Atención y Orientación,

por medio del profesional asignado para tal efecto, le informará la fecha y la hora para la entrevista inicial, que deberá realizarse en un escenario que garantice la privacidad de la persona atendida.

2. Si los hechos fueron puestos en conocimiento por una tercera persona, el Equipo de Atención y Orientación, por medio del profesional asignado para tal efecto, contactará de inmediato a la presunta víctima para ofrecer la atención, la asistencia y el acompañamiento previsto en el presente protocolo, con cuya aceptación se continuará con el procedimiento, y en tal medida se fijará y comunicará fecha y hora para la entrevista personal, que se realizará en un escenario con las mismas condiciones enunciadas en el literal anterior.
3. Si luego de la entrevista inicial y la valoración se logra determinar que respecto de los mismos hechos ya ha sido activado el protocolo por parte de otra persona que se considera víctima y que a su vez señala como presunto victimario al solicitante, el caso se remitirá a profesionales de Bienestar institucional, diferentes de quienes conforman el Equipo de Atención y Orientación y a las demás dependencias que se encuentre afiliado el solicitante, a fin de que puedan prestar la orientación y las asesorías pertinentes (área Jurídica UTS, Defensoría del Pueblo, Oficina de la Mujer, etc.), en concordancia con lo previsto en el Artículo 19 de la Ley 1257 de 2008: "(...) Las medidas de atención previstas en esta ley y las que implementen el Gobierno Nacional y las entidades territoriales buscarán evitar que la atención que reciban la víctima y el agresor sea proporcionada por la misma persona y en el mismo lugar..."

Definición de Medidas que han de Implementarse

A partir de la entrevista inicial se definirán las medidas de atención, asistencia y acompañamiento que se brindarán a la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, y se remitirá, de acuerdo con las competencias, teniendo en cuenta:

Que la atención inmediata en salud integral y la orientación jurídica establecida en este protocolo corresponde directamente a la Institución.

Que si la atención necesaria excede las funciones de la Institución, previstas en este protocolo, el caso deberá remitirse a instancias y autoridades competentes.

Etapas 3: Orientación Jurídica

Atención Jurídica Básica:

El Equipo de Atención y Orientación, luego de la entrevista inicial y su análisis colectivo en sesión liderada por la Coordinación de Servicios Integrales de Salud, remitirá al profesional competente la respectiva ficha de documentación inicial para la atención jurídica básica, constitutiva del asesoramiento legal pertinente al hecho y al tipo de violencia y discriminación basada en género. La atención jurídica básica se brindará en las instalaciones de la Institución, en un escenario que garantice la privacidad y la confianza de la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género.



La Orientación Jurídica Tendrá por Finalidad:

1. Que la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género reciba información clara, completa, veraz y oportuna en relación con los derechos, los mecanismos y los procedimientos contemplados en la ley.
2. Que la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género reciba información clara, completa, veraz, pertinente y oportuna en relación con sus derechos sexuales y reproductivos.
3. Que la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género manifieste su consentimiento libre, completo e informado para las actuaciones posteriores.
4. El registro del caso, bajo las más estrictas medidas de confidencialidad y reserva de los datos almacenados, en cumplimiento de la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Institución. Tal registro, además de las funciones de sistematización de datos e información sobre las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y las características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de promoción, prevención y corrección en la Institución.
5. El análisis del riesgo en que se encuentra la persona entrevistada y la orientación para la adopción de medidas de protección.

Acciones de Protección y Defensa de los Derechos:

La persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades, decidirá, con la orientación del profesional competente, un plan para su protección, que podrá involucrar las siguientes acciones:

1. La orientación jurídica para la interposición de denuncia penal por los hechos de violencia y discriminación basada en género.
2. La orientación para la solicitud de medidas de protección ante las autoridades competentes, conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley 1257 de 2008 y las demás normas correspondientes.
3. La identificación de acciones de autoprotección y reactivación de la red familiar y social que pueden contribuir a prevenir nuevos hechos de violencia en su contra.
4. La gestión de medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución para: (1) implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas o laborales; (2) tomar medidas especiales de seguridad en conjunto con la División de Planta Física y la Sección de Vigilancia; (3) eventualmente, informar al jefe de cada coordinación cuando requieran intervenir en las medidas de protección; (4) las demás que se requieran, según las especificidades de cada caso.

Sesiones Pedagógicas: Se trata de espacios de intervención pedagógica a cargo del Equipo de Atención y Orientación invitando a la reflexión respecto de los hechos de violencia basada en género

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 19 de 27

y discriminación, transformación de imaginarios y estereotipos de género, afectaciones psíquicas que pueden ocasionar y consecuencias jurídicas de estas acciones.

En estos espacios, con el fin de lograr compromisos de cesación de la violencia y no repetición, podrán participar el presunto agresor, su jefe inmediato si se trata de un funcionario y, en el caso de estudiantes, el docente de grupo.

Es deber de todas las instancias y las autoridades académicas o administrativas y de los servidores de la Institución atender de manera prioritaria las solicitudes realizadas por el Equipo de Atención y Orientación, en el marco de la implementación de las medidas de protección que se implementen en cada caso.

Asistencia Técnica Legal:

Agotado el proceso de orientación jurídica, el profesional competente del Equipo de Atención y Orientación contactará a la persona que considere haber sido víctima de violencia basada en género con los servicios públicos o privados de asistencia técnica legal, para la continuación del acompañamiento pertinente. El Equipo de Atención y Orientación deberá identificar qué entidades públicas o privadas ofrecen estos servicios a los ciudadanos, y propiciará el relacionamiento jurídico básico que permita el acceso eficaz a estos servicios.

Seguimiento:

El profesional competente del Equipo de Atención y Orientación elaborará un informe de cierre y hará seguimiento a las medidas adoptadas. El seguimiento tendrá como fin monitorear la efectividad de las acciones adelantadas por la Institución, minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente y contribuir a la prevención de otros actos de violencia basada en género. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona atendida.

Remisión a instancias internas y externas de investigación y sanción Tratándose de hechos que requieran la intervención de autoridades internas o externas con funciones de investigación y sanción, se remitirán los casos, según corresponda, garantizando siempre el respeto al principio de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos de las personas involucradas. Esta remisión no deberá entenderse como prejuzgamiento o decisión sobre la responsabilidad de las personas involucradas, y se hará en el marco del alcance del presente protocolo, cuya naturaleza es de atención, en cuyo alcance se incluye la remisión a las autoridades disciplinarias institucionales para lo de su competencia.

Etapas 4: Atención Integral en Salud Física y Mental

Asistencia Inicial:

La atención integral en salud corresponde a los primeros auxilios en salud mental y física, en el marco de los servicios de primer nivel brindados por la Institución, que iniciará con medidas dirigidas a la estabilización física y emocional de quien considere haber sido víctima de violencia de género, por medio de la Coordinación de Servicios Integrales de Salud o la dependencia de Talento Humano, según corresponda, que incluirá:

- Recepción y atención en salud integral, física y mental.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 20 de 27



¡Lo hacemos posible!

- Evaluación sobre la situación de peligro inminente para la vida del paciente, y el consecuente inicio del procedimiento médico indicado para su atención y su estabilización.
- Evaluación sobre el estado emocional y mental de la persona afectada y manejo de los riesgos de auto o hetero agresión, presentes en la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, así como en los de revictimización.
- Acciones de intervención en salud física, mental y social indicadas para el bienestar del paciente.
- Notificación y registro de datos al Sistema de Vigilancia en Salud Pública por medio de la ficha epidemiológica.
- Identificación y activación de redes y rutas afectivas y sociales de protección de la persona afectada.
- En caso de violencia sexual, se realizará una completa valoración clínica, tomando en cuenta las necesidades específicas de exploración que plantea cada caso. En tal marco, se incluirán las exploraciones pertinentes relativas a examen físico general, examen genital y examen mental. Asimismo, si se considera pertinente la prescripción de las pruebas diagnósticas, la profilaxis postexposición y la prescripción de la anticoncepción de emergencia de tipo hormonal, según lo dispuesto por la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, se remitirá el caso a la institución de tercer nivel contratada por la Institución para tal efecto.

Lo anterior no significa que esta atención inicial sustituya a las autoridades estatales competentes para elaborar los dictámenes oficiales sobre las condiciones médico-legales de personas sometidas a violencias basadas en género. En tal sentido, deberá preverse siempre el cuidado de las evidencias y los indicios que puedan llegar a alterarse con la atención inicial, y, para tal efecto, se le informará a la persona atendida. La Coordinación de Servicios Integrales en Salud o la dependencia de Talento Humano según el caso, remitirá al Equipo de Atención y Orientación a la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, bajo su consentimiento informado, para el acceso a las demás medidas de atención y acompañamiento previstas en el presente instrumento que no se hubieren activado, acatando siempre los principios que soportan el protocolo.

Asistencia Profesional Posterior:

El objetivo de esta asistencia profesional es evaluar la salud general de la persona afectada, el reforzamiento de los aspectos educativos y las acciones preventivas iniciadas durante la atención inicial. Remisión a entidades administradoras de planes de beneficios de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud, secretarías de salud o entidades competentes. En caso de que la persona atendida requiera de servicios de diagnóstico, atención o intervención médica especializada, por fuera del nivel o de la competencia propias de Bienestar institucional o de la dependencia de Talento Humano, se remitirá a la institución prestadora de salud a la que se encuentre afiliada la persona atendida.

CIERRE DE LA ATENCIÓN INTEGRAL

Una vez agotadas la atención en salud y la orientación jurídica establecidas en el presente protocolo, se elaborará un informe en sesión del Equipo de Atención y Orientación, en el que se evidencie el cumplimiento de las etapas definidas en el presente documento y se decida sobre el cierre del caso en la Institución, sin perjuicio de que la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género pueda reactivar la atención prevista en el presente protocolo, cuando a ello haya lugar, y dé la continuidad en las acciones de investigación y sanción que se

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 21 de 27

hubieren emprendido. Todas las actuaciones y las decisiones del Equipo de Atención y Orientación deberán documentarse, y cada caso deberán archivarlos bajo los lineamientos normativos aplicables.

FORTALECIMIENTO DE REDES EXTERNAS DE APOYO

Para propiciar entre los integrantes de la comunidad Uteísta, un ambiente de vida autónoma en que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en toda las esferas de la vida personal y social, el Equipo de Atención y Orientación, como parte del proceso de fortalecimiento de las redes externas de apoyo, informará a la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género sobre la opción de acompañamiento, personal o colectivo, por parte de organizaciones sociales, de mujeres y colectivos de género, en la Institución o fuera de ella, además de la oferta institucional en los ámbitos municipal, departamental y nacional.

ATENCIÓN A VISITANTES

Para el caso de los visitantes de la Institución a quienes les resulte aplicable el presente protocolo, deberá activarse lo establecido en este documento.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Institución, por medio de las unidades académico-administrativas competentes, ejecute las actividades inherentes al plan de atención de emergencias y brinde la atención que se requiera en cada caso.

IMPLEMENTACIÓN EN SEDES Y EN CONTEXTOS DE EDUCACIÓN VIRTUAL

Los grupos de trabajo de Bienestar Institucional de las sedes regionales tienen bajo su responsabilidad la implementación del presente protocolo, con la asesoría del Equipo de Atención y Orientación.

El Equipo de Atención y Orientación, dadas las circunstancias propias de la modalidad de formación, el domicilio de la persona y la efectividad en su atención adecuará las etapas del protocolo para lograr su aplicabilidad al caso concreto.

II. MEDIDAS DE INVESTIGACIÓN – SANCIÓN – RESTAURATIVAS

Conductas con relevancia disciplinaria relacionadas con hechos de violencia y discriminación basada en género. Se entiende por Conductas con relevancia disciplinaria relacionadas con hechos de violencia y discriminación basada en género, realizar cualquier acción u omisión que constituya cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género o violencia sexual, respecto de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria, definidas en el presente protocolo.

La incursión en cualquiera de estos comportamientos constituirá falta disciplinaria gravísima, de conformidad con el régimen aplicable a servidores públicos (docentes de planta y personal administrativo) y estudiantes, y causal de terminación con justa causa de la vinculación existente entre la institución y los docentes hora cátedra y docentes ocasionales.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 22 de 27

- Investigación y sanción: El procedimiento y las sanciones aplicables a quienes incurran en acción u omisión que constituya cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género o violencia sexual.
- Medidas restaurativas: Le corresponde al Consejo Académico de la Institución, con el acompañamiento del Comité de Equidad de Género, definir acciones, estrategias o programas tendientes a promover espacios de diálogo reflexivo sobre los hechos que constituyan cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género o violencia sexual, la no repetición de los hechos, las formas de restauración a la persona victimizada, el reconocimiento de la responsabilidad por parte de la persona causante de los hechos y el restablecimiento de los lazos de confianza y las relaciones dentro de la Institución, en armonía con el fortalecimiento de un ambiente de paz.

III. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

En el primer trimestre del año, el Equipo de Atención y Orientación elaborará y presentará al Consejo Académico un informe final de lo actuado durante la vigencia previa.

IV. GUÍAS, FORMATOS Y PROCEDIMIENTOS DEL EQUIPO DE ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN

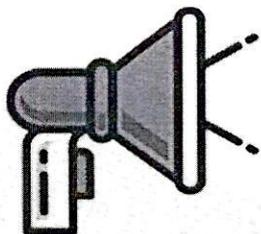
El Equipo de Atención y Orientación, a más tardar en los tres meses siguientes a la aprobación del presente protocolo, elaborará las guías, los formatos y los procedimientos específicos para la implementación del protocolo y el cumplimiento de sus funciones.

RUTA DE ATENCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER





ACTIVA EL PROTOCOLO DE VBG: POR MEDIO DE LAS SIGUIENTES OPCIONES



1 CORREO ELECTRONICO
bienestararteycultura@correo.uts.edu.co

2 LINEA DE ATENCION
6917700 ext 1228-316 1777451

3 ACERCATE A LA OFICINA
Edificio A - Piso 1 - Oficina de Atención al Ciudadano



EN CASO DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA PUEDES DIRIGIRTE EN LAS UTS A:

- ✓ Control Interno disciplinario
- ✓ Bienestar Institucional-Comité Prevención Víctimas Violencia

Correo: bienestararteycultura@correo.uts.edu.co

Teléfono: 6917700 ext. 1228-316 1777451

Para mayor información en Atención y orientación personalizada: Edificio A – Piso 1 – Oficina de Atención al Ciudadano.

Días hábiles de **lunes a viernes** 7:30 a. m. a 12:00 m. – 2:00 p. m. a 6:00 p.m.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 24 de 27

PLAN DE TRABAJO.

| NOMBRE | RESPONSABLE | INDICADOR | PERIODICIDAD |
|--|---|--|--------------|
| Reporte de acoso estudiantes | Bienestar Institucional Control Interno disciplinario. | % mujeres estudiantes que reportan afectación por acoso sexual | 6 meses |
| Denuncia de acoso estudiantes | | % mujeres estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual | |
| | | % mujeres estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual | |
| Reporte de violencia sexual estudiantes | | % mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia sexual | |
| Denuncia de violencia sexual estudiantes | | % mujeres estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual | |
| Denuncia VBG docentes | Control Interno Disciplinario. | % mujeres docentes que denuncian afectación por acoso sexual | 6 meses |
| | Seguridad y Salud en el Trabajo. | % mujeres docentes que denuncian afectación por violencia sexual | |
| Denuncia VBG funcionarias/trabajadoras | Control Interno Disciplinario. | % mujeres trabajadoras/funcionarias que denuncian afectación por acoso sexual | 6 meses |
| | Seguridad y Salud en el Trabajo. | % mujeres trabajadoras/funcionarias que denuncian afectación por violencia sexual | |
| Cobertura acciones de prevención | Bienestar Institucional | % estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG | 6 meses |
| Cobertura acciones de detección | Bienestar Institucional | % de mujeres estudiantes que referencian sufrir de acoso sexual y/o violencia de género. | 6 meses |
| Cobertura acciones de atención | Bienestar Institucional | % personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo | 6 meses |
| | | % personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa | |

REFERENCIAS

- ✓ Ministerio del Interior en el documento ABC Sobre Acoso Sexual (2018).
- ✓ Código Penal. Artículo 205. Acceso carnal violento. Ley 1236 de 2008.

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 25 de 27



¡Lo hacemos posible!

- ✓ Código Penal. Artículo 2. Definición de violencia contra la mujer. ley 1257 de 2008.
- ✓ Código Penal. Artículo 2. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ Ley 1010 de 2006.
- ✓ CONPES 4080 del 2022, p. 38.
- ✓ Fuentes Vásquez, L. Y. Violencia y acoso sexual en las Instituciones. Coloquio ciudades seguras y Instituciones contra la violencia y el acoso sexual.
- ✓ Ley 1257 de 2008 Art. 8.
- ✓ Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior 2022.
- ✓ Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior 2022, p. 17.
- ✓ Miranda, C & Viramontes, I. 2013. La violencia de género. Presencia Universitaria N° 5 Enero-junio pp. 6-11. [en línea] http://eprints.uanl.mx/3579/1/La_violencia_de_g%C3%A9nero.pdf.
- ✓ Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de educación superior 2022.
- ✓ Lineamientos de prevención, detección atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES. MEN, 2022.
- ✓ Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de educación superior 2022.
- ✓ Munévar, D. & da Costa, M. C. (2014). Introducción. In Z. Orlich Carvajal, H. Chinchilla Serrano, M. A.
- ✓ Lineamientos de prevención, detección atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES. MEN, 2022.
- ✓ Resolución 014466 de 2022 [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se fijan los Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES). 25 julio de 2022.
- ✓ Terre des Hommes, 2019. Enfoque de género. La promoción de la igualdad y equidad de género en Oficina Regional para América Latina. (ORLA). Alternativa Gráfica Ltda. Bogotá, Colombia. [en línea] 1904-3-ORLA-Enfoque-de-Genero.pdf (tdh-latinoamerica.de).
- ✓ ONU Mujeres, Unicef & Únete (2014). La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas en el contexto educativo. Prácticas promisorias en 14 países de América Latina y el Caribe.

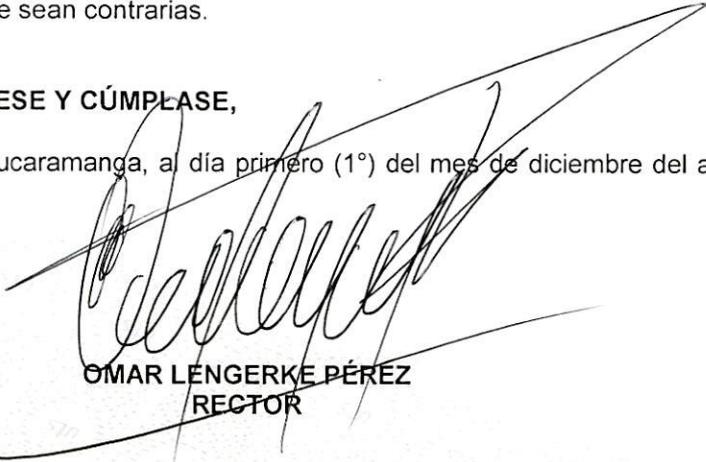
Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 26 de 27

- ✓ Penabad Camacho, & C. E. Ulate Rodríguez (Eds.), Guía para acompañar procesos de sensibilización sobre inclusión y equidad desde la perspectiva interseccional (2.a ed.).
- ✓ UNFPA. El enfoque basado en los derechos humanos" | UNFPA - United Nations Population Fund. Retrieved August 14, 2021, from <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos?cv=1> UNFPA. (n.d.).

ARTÍCULO SEGUNDO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedido en la ciudad de Bucaramanga, al día primero (1°) del mes de diciembre del año dos mil veintitrés (2023).



OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR

Proyectó: Alexander Rojas Sandoval – Jefe Bienestar Universitario.
Revisó: Dr. Edgar Pachón Arciniegas – Secretario General

Resolución No. 02-1327 del 1 de diciembre de 2023
Página 27 de 27