
	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 1 de 21

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETO	3
3.	PRINCIPIOS	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5.	CONCEPTOS	4
6.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	7
7.	INSTANCIAS COMPETENTES	9
8.	RUTA DE ATENCIÓN.....	10
	Canales de atención para activación de la Ruta de Atención:.....	12
	ETAPA 1.- ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ORIENTACIÓN.....	13
	ACOMPAÑAMIENTO	13
	ETAPA 2.-CONOCIMIENTO DEL CASO Y ATENCIÓN DE EMERGENCIA	14
	ETAPA 3.-ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL.....	15
	ETAPA 4.- ORIENTACIÓN JURÍDICA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	15
	MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	16
	ETAPA 5.-REMISIÓN, INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS.....	17
	ETAPA 6.-CIERRE Y SEGUIMIENTO.....	19
10.	DISPOSICIONES ESPECIALES	19
11.	PLAN DE TRABAJO	20
12.	ANEXOS.....	21

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 2 de 21


1. INTRODUCCIÓN

La violencia en cualquiera de sus manifestaciones, el acoso, el abuso y la discriminación son conductas contrarias a los valores y principios de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**; la cual muestra una organización con una identidad definida hacia el campo del desarrollo empresarial y económico del país y la región, bajo una estructura curricular flexible mediada por la investigación con el enfoque de la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, y con una proyección histórica hacia la integración como sistema educativo general.

La existencia de cualquier tipo de violencia, acoso y/o discriminación basada en Género lesiona a toda la comunidad y en este sentido, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, responde con su compromiso de proteger los derechos humanos y propende por la disminución de escenarios de perpetuación de la desigualdad de género, con visión equitativa, humana y justa.

Mediante la adopción de este Protocolo, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** reitera la promoción de un entorno seguro para la comunidad académica y establece mecanismos para prevenir, denunciar, tomar medidas y/o sancionar cualquier conducta que atente contra la dignidad de quienes forman parte de la misma.

Así mismo, se compromete a realizar de manera permanente actividades de prevención, difusión, orientación y educación que permitan generar conciencia en la comunidad y reafirmar los valores que nos rigen en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 3 de 21


2. OBJETO

El presente Protocolo tiene como propósito definir los lineamientos, principios y procedimientos para establecer una ruta institucional para la prevención, detección y atención de Violencias, acoso y/o cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, así como las instancias dentro de la Institución que atenderán y darán seguimiento a estos temas.

3. PRINCIPIOS

Las actividades y procedimientos establecidos en este Protocolo deberán regirse de conformidad con los siguientes principios:

- **Autonomía:** Debe respetarse la autonomía de las víctimas en la toma de decisiones con relación al apoyo y denuncia de cualquier tipo de violencia, acoso y/o discriminación basada en género, dentro de la institución y fuera de ella. En los casos en que exista el deber para la institución, de actuar de oficio, se informará sobre tal circunstancia.
- **Confidencialidad:** Se debe garantizar absoluta reserva sobre la información que se conozca en cualquier etapa del proceso, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.
- **Debida diligencia:** El procedimiento será conforme a los tiempos establecidos en el presente Protocolo y las instancias de la Universidad participantes en el mismo, tienen el deber de atender, investigar y sancionar las conductas aquí descritas con la debida oportunidad, independencia, imparcialidad y participación de las víctimas.
- **Igualdad:** A todas las personas se les garantizará el mismo trato y protección, eliminando cualquier forma de discriminación, en concordancia con los valores y principios institucionales y el reconocimiento de la diversidad.
- **Imparcialidad:** las instancias de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** que participan en el proceso, deberán garantizar los derechos de las personas, sin discriminación alguna, evitando así, decisiones arbitrarias y subjetivas.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 4 de 21


4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** cuando los hechos que presuntamente constituyan o puedan constituir actos de violencias, acoso y/o cualquier tipo de discriminación basada en género, tengan las siguientes condiciones:

- Tengan ocurrencia en las instalaciones de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**.
- Se desarrollen en ejercicio de una actividad institucional, ya sea administrativa y/o académica.
- Afecten el buen nombre de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**.

5. CONCEPTOS

- **Acoso por razón de sexo u orientación sexual:** Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.
- **Acoso sexual:** El acoso u hostigamiento sexual afecta al personal y se entiende como conductas de naturaleza sexual que se consideran ofensivas o humillantes, que pueden interferir con las tareas de una persona, que se usan como condicionante para contratar a alguien o que crean un entorno intimidante, hostil u ofensivo.
- **Actuación de Oficio:** Procedimiento que se realiza sin necesidad de autorización de las partes involucradas.
- **Ciberacoso:** Acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.
- **Cosificación:** Reducir a la condición de cosa a una persona.
- **Discriminación:** Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental.
- **Equidad de Género:** La equidad de género permite brindar a las mujeres, a los hombres y a las personas con identidades diversas, las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).
- **Expresión de género.** Es la forma en la que una persona manifiesta su género mediante su comportamiento, su apariencia, vestimenta, forma de hablar, etc. No siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su


	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 5 de 21

orientación sexual.


- **Género:** construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de nuestra identidad y comportamientos.
- **Identidad de género:** Es la percepción y manifestación personal del propio género (hombres, mujeres, queer/no binario), que algunas veces no coincide con el sexo biológico asignado al nacer.

Dentro de los tipos de identidad de género, encontramos:

- **Agénero:** La persona agénero es aquella que no se identifica con ningún tipo de género ni se asimila en los espectros de los géneros binarios (masculino y femenino). Su identidad es destacada como nula y está fuera de la cisnormatividad.
- **Bigénero:** Se refiere a las personas que se puede definir o encontrar dentro de los dos géneros binarios (femenino y masculino), aunque también puede encontrarse entre género neutro
- **Género fluido:** Son aquellas personas que no se identifican solo con una identidad de género, sino que circulan entre varias. Su identidad puede variar según el momento que viven, como se sienten, o la persona con la que se encuentran
- **Cisgénero:** Son las personas en las que la identidad de género y el género asignado al nacer coinciden, es decir, un hombre que tenga genitales considerados masculinos de nacimiento, y una mujer que tenga genitales considerados femeninos de nacimiento
- **Intergénero:** Se refiere a las personas cuya identidad se sitúa en un punto medio entre dos géneros, usualmente los binarios. Esta identidad pertenece únicamente a personas intersexuales, no debe utilizarse por parte del resto.
- **Intersexual:** La intersexualidad no es una identidad de género, sino una configuración corporal. Se refiere a una persona que nace con una anatomía sexual o reproductiva que no encaja en las típicas definiciones de «hombre» o «mujer». Puede tener ambas combinaciones, aunque no de forma externa. Son personas que nacieron identificadas con el cuerpo de un sexo, pero que sus niveles hormonales del sexo opuesto son considerablemente oscilantes o superiores a los usuales.
- **No binario:** Es el espectro de identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente de manera estricta entre hombre o mujer, con base en el sexo asignado al nacer. Incluye los agénero, bigénero, género fluido, pangénero, trigénero
- **Pangénero:** Son aquellas personas que se pueden sentir de cualquier género, o todos a la vez, más allá de la dicotomía binaria de hombre o mujer.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 6 de 21

- **Queer:** se refiere a las personas que no se quieren identificar con las etiquetas de género binarias.
- **Transgénero:** Son las personas cuyo género no coincide con el que les fue socialmente asignado al nacer. Tienen sentimientos de pertenecer al sexo opuesto, siguiendo la definición binaria de género hombre o mujer.
- **Transexual:** Son las personas cuyo género no coincide con el que les fue asignado al nacer, según la definición binaria de género hombre o mujer, y adquieren las características físicas de las personas del sexo contrario mediante tratamiento hormonal o quirúrgico.
- **Trigénero:** Se refiere a las personas que pueden sentirse parte del género femenino y masculino, pero también perciben un tercer género, que puede ser el nulo o una combinación entre cualquiera de los tres.
- **Intimidación:** se conoce como intimidación o acoso (en inglés: bullying) cuando una persona o grupo lastima repetidamente a alguien a propósito. Puede ser físico, social y / o verbal.
- **Racismo:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1).
- **Violencia:** el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte (Protocolo ETICT).
- **Violencia contra la mujer:** Por esta “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 - Congreso de la República, 2008).
- **Violencia de género:** se entiende como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. Estas violencias, se refieren al sistema sexo género (Gayle, 1986). Por ello, es una situación estructural que tiene como raíz las tradiciones y costumbres que otorgan valor diferente a lo masculino y lo femenino.
- **Violencia económica:** Se entiende como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 7 de 21

o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas” (LEY 1257 DE 2008 - Congreso de la República, 2008).

Limitaciones y controles para el uso del dinero, Destrucción de instrumentos de Trabajo, Prohibiciones para el uso de pertenencias y documentos personales.


- **Violencia física:** Se define como las “acciones actos u omisiones que amenazan o lesionan la integridad física de una persona (golpes, moretones, empujones, pellizcos, quemaduras, ataques con armas, objetos o ácidos).
- **Violencia psicológica:** Es “la acción destinada a degradar o controlar, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta”. (LEY 1257 DE 2008 - Congreso de la República, 2008).
- **Violencia sexual:** Definida así: “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”. (LEY 1257 DE 2008 - Congreso de la República, 2008).

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

A partir de la detección de los riesgos que puedan ser constitutivos de posibles actos de Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género y de la información derivada de las denuncias recibidas, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**; implementará medidas de prevención dirigidas a la comunidad académica a fin de mitigar tales riesgos y evitar que hechos como los denunciados se repitan.


Consisten en actividades que buscan generar conciencia en los miembros de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** y de esta manera, prevenir los actos de Violencia, acoso y/o discriminación basada en Género, el hostigamiento y el abuso , así como para fortalecer un ambiente seguro .

Las acciones de prevención están orientadas a informar, sensibilizar y concientizar a quienes hacen parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, sobre la importancia de mantener un ambiente libre de cualquier tipo de violencia o discriminación y reafirmar los valores que nos rigen como Institución, por lo que la prevención debe adaptarse a las necesidades y características de quienes conforman la comunidad académica y necesariamente deben ser implementadas mediante acciones de carácter independiente y transversales a la formación académica.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 8 de 21

Para dar cumplimiento a lo anterior, se recurrirá a distintos tipos de acciones complementarias a saber:

- **Acciones Pedagógicas de difusión:** Son aquellas orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad académica el presente protocolo, la ruta para la atención de violencias, acoso y/o discriminación basadas en género, los derechos de las personas presuntamente víctimas y la normatividad correspondiente. De igual manera, a través de estas acciones se promoverá el derecho de las personas presuntamente víctimas a radicar la denuncia ante las autoridades competentes, para lo cual recibirán toda la orientación y acompañamiento necesarios.
- **Acciones de sensibilización:** Están orientadas a sensibilizar a la comunidad académica en relación con las violencias basadas en género y/o sexuales, con el fin de desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones. Así mismo, estas acciones promueven una educación relacional fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.
- **Acciones de Prevención:** La Dirección de Bienestar institucional de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** en articulación con otras instancias, ofrecerá cursos, diálogos y espacios formativos que buscan la reflexión sobre las diferentes manifestaciones de la Violencia, acoso y/o discriminación basada en Género y promoverá las relaciones de respeto, inclusivas, de igualdad y equidad entre los miembros de la comunidad académica. Además, se realizarán acciones a nivel individual, grupal (familiar y en pareja), así como social y comunitario; para que la intervención tenga un mayor impacto.
- **Acciones de Detección de riesgos y violencias:** Para diagnosticar los posibles riesgos de Violencia sexual y/o de género, se implementarán y fortalecerán estrategias de detección lideradas por el Comité de Atención Oportuna a Casos de Violencias, Acoso y/o cualquier Discriminación basada en Género (**CAOVAS**)
- **Capacitación:** Dirigidas a las instancias académicas y formativas que hacen parte del comité **CAOVAS**
- **Acciones de Difusión:** La instancia responsable de difusión del protocolo es el Comité de Atención Oportuna a Casos de Violencias, Acoso y/o cualquier Discriminación basada en Género (**CAOVAS**), la cual en coordinación con las diferentes instancias académicas y formativas de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, realizará acciones para difundir las medidas de prevención, así como los procedimientos señalados en este Protocolo, incluyendo los canales de reporte y denuncia existentes.
- **Diseño de metodologías con enfoque de género:** mediante éstas se buscará fortalecer conocimientos, actitudes y capacidades de las y los participantes para la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de programas y proyectos ejecutados a nivel institucional, con el uso

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 9 de 21

de herramientas prácticas.

7. INSTANCIAS COMPETENTES

El Comité de Atención Oportuna a Casos de Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género (**CAOVAS**) es el órgano encargado de analizar, deliberar, investigar y decidir sobre situaciones que se presenten relacionadas con acoso, maltrato, violencias y discriminación basada en género, en el marco del Protocolo de lineamientos para la Prevención, Detección, Atención de Violencias, acoso y/o cualquier tipo de Discriminación basada en Género.

- Rector
- Vicerrector Administrativo
- Vicerrector Académico
- Director de Planeación
- Director de Bienestar Institucional
- Representante de los docentes
- Representante de los estudiantes


Los estudiantes, egresados, funcionarios y otros, podrán presentar peticiones respetuosas sobre cualquier tema relacionado con cualquier tipo de Violencias, acoso y/o discriminación basada en género, las cuales deberán ser consideradas por el **CAOVAS** y sobre las cuales habrá la deliberación respectiva. Estos grupos interesados, tendrán derecho a voz más no a voto (diferente del que ya tiene el representante de docentes y el representante de estudiantes respectivamente).

Los miembros del Comité **CAOVAS** y los funcionarios que intervengan en sus sesiones en calidad de invitados, obrarán inspirados en los principios de debida diligencia, autonomía, transparencia, igualdad, confidencialidad, e imparcialidad y tendrán como propósito fundamental propender por su participación idónea, inspirados en el logro de los objetivos del Comité.

Los integrantes que conforman el **CAOVAS** no podrán tener ningún tipo de antecedente en la comisión u omisión de actos que versen sobre Violencia Sexual y/o de Género y/o Acoso Sexual.

El comité **CAOVAS** tiene las siguientes competencias:

- a. Construir, someter a consideración del órgano competente e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación.
- b. Realizar recomendaciones para la construcción, actualización de lineamientos y acciones pedagógicas encaminadas a crear programas de prevención de acoso,

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 10 de 21

maltrato, violencias y discriminación basada en género, las violencias o discriminación basada en género, dirigidos a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**.

- c. Determinar las medidas preventivas que el caso amerite.
- d. Solicitar información del caso a los involucrados, o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- e. Valorar la conducta que se ha puesto en conocimiento con base en evidencias, testimonios, indicios, documentos y demás información.
- f. Informar a los involucrados sobre el estado del caso y las actuaciones llevadas a cabo. Esto comprende las acciones institucionales, incluidas las que se lleven a cabo ante una autoridad.
- g. Asistir a las capacitaciones que se realicen sobre políticas de equidad, no discriminación, y sobre su actuación frente a situaciones que se presenten en el marco del protocolo de lineamientos para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación basada en Género y medidas preventivas que se deban tomar.


Para cumplir con su misión, el **CAOVAS** podrá dictar este tipo de medidas (las cuales se adoptarán por mayoría simple de los miembros de este):

- Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la persona presunta víctima.
- Instar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la persona presunta víctima a fin de evitar que ésta se sienta intimidada, perturbada o amenazada.
- Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona presuntamente víctima.
- Solicitar a las autoridades académicas evaluar la posibilidad de realizar cambio de grupo, de docente, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona presuntamente víctima.

8. RUTA DE ATENCIÓN

La ruta de atención en este Protocolo tiene como propósito brindar atención integral a las personas implicadas, procurar su protección y no revictimización, así como determinar la sanción para la persona que resulte responsable y la no repetición de la conducta.

Cualquier persona que haga parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** que sea víctima, detecte o sospeche sobre la comisión de un hecho relacionado con Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género, puede activar la ruta de atención contenida en el presente documento, en el ámbito de aplicación definido.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 11 de 21

Todos los directivos de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, están en la obligación de reportar al Comité **CAOVAS** todas las situaciones de Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género, de las que tengan conocimiento.

Serán admitidas las quejas anónimas, siempre y cuando exista justificación para la reserva de la identidad del quejoso, se adjunten evidencias o se expongan los hechos de tal forma que el Comité **CAOVAS** pueda desarrollar sus funciones de indagación frente a la presunta persona agresora y el contacto con la presunta víctima.

Si la situación de violencia, acoso y/o discriminación de género es informada a través de una instancia diferente a las mencionadas en este protocolo, es deber de ésta, poner en conocimiento la situación a través de uno de los canales de atención para activación de la Ruta de Atención.

Las quejas por los hechos a los que se refiere este protocolo podrán presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos.

Se garantizará el respeto por la voluntad de la presunta víctima, si no tiene la intención de activar un proceso, siempre y cuando su vida no esté en riesgo, o no se trate de un menor de edad, casos en los cuales la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** tiene la obligación de actuar de oficio.


Durante las diferentes etapas de la ruta de atención debe procurarse el restablecimiento de los derechos de las personas presuntamente víctimas, su seguridad física, emocional y sexual.

Las personas que tengan a su cargo cualquier función de las definidas en la ruta de atención, deben conocer este protocolo y estar capacitadas para la atención integral de los casos de que conozcan o deban conocer. En la atención de las personas presuntamente víctimas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño.

Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia. En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.

Los espacios en los cuales se interactúa con la persona presuntamente víctima de violencia sexual, acoso y/o cualquier tipo de discriminación basada en género deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

En todo caso, se deberán respetar los derechos de todos los involucrados, entre otros: no solicitar pruebas físicas como requisito para presentar una denuncia, la entrega de

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 12 de 21

medios probatorios debe ser voluntaria, no asumir juicios de valor frente a la orientación sexual o conductas de las personas involucradas, que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas.

Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años, no ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los operadores de justicia y los intervinientes en el proceso judicial, el derecho a no ser confrontadas con el agresor, a no ser sometidas a pruebas repetitivas y a solicitar a las autoridades judiciales que se abstengan de ordenar la práctica de pruebas o excluyan las ya practicadas que con lleven una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad, que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, pertenencia a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección.

Canales de atención para activación de la Ruta de Atención:

La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** cuenta con los siguientes canales para activar la ruta de Atención


- a. Correo electrónico rectoria@unicuces.edu.co
- b. Línea telefónica 602 6601011 extensión 401
- c. De manera presencial en la Oficina de Bienestar Institucional

La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** difundirá permanentemente la ubicación y medios de contacto de la Dirección de Bienestar Institucional.

Para la atención de casos de Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género, se establecen seis (6) etapas:

- Etapa 1: Orientación y acompañamiento
- Etapa 2: Conocimiento del caso y atención de la emergencia
- Etapa 3: Orientación y atención en salud física y emocional
- Etapa 4: Orientación Jurídica y Medidas de Protección
- Etapa 5: Remisión Investigación y análisis
- Etapa 6: Cierre y seguimiento

Estas etapas no implican un curso lineal o escalado, ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 13 de 21

ETAPA 1.- ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ORIENTACIÓN

Cualquier persona que pertenezca a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** puede acudir a la Dirección de Bienestar Institucional para recibir información y Orientación sobre las conductas de Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género, señaladas en este documento.

La Dirección de Bienestar Institucional orientará sobre los procedimientos, mecanismos de reporte, denuncia y pasos a seguir en caso de que así lo decidan quienes acudan a recibir la Orientación.

De esta Orientación se dejará constancia en un Acta fechada y numerada que contendrá el seguimiento, control o indicadores, a efecto de que la dirección de Bienestar Institucional pueda proponer cursos, talleres, diálogos y/o espacios formativos que tengan como objetivo la prevención, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo.

Podrán recibir Orientación tanto quienes consideren haber sido víctimas de alguna de las conductas descritas, como cualquier otra persona que pertenezca a la comunidad académica y que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de violencia, acoso o discriminación basada en género.

La Orientación no es un requisito previo de ninguna etapa del procedimiento, incluyendo la presentación de una Denuncia, quienes así lo decidan podrán interponerla en cualquier momento.


ACOMPAÑAMIENTO

En todo momento desde el primer acercamiento de algún miembro de la Comunidad académica a la Dirección de Bienestar Institucional y hasta la conclusión del procedimiento que se active derivado del Protocolo, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** hará seguimiento permanente durante todo el proceso a quienes consideren que han sido víctimas de las conductas descritas en este Protocolo.

En los actos de Violencia, acoso o discriminación basada en Género en los que una o ambas partes sean menores de edad, se tomarán las medidas necesarias para otorgar protección a las Partes Involucradas y es obligación de la Institución informar a los acudientes o responsables acerca de la situación.

Este acompañamiento consistirá en brindar atención psicológica, espiritual, académica y jurídica a través de las instancias de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** correspondientes.

La Primera etapa es de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 14 de 21

ETAPA 2.-CONOCIMIENTO DEL CASO Y ATENCIÓN DE EMERGENCIA.

Quien presuntamente sea víctima de un hecho de violencia, acoso y/o cualquier tipo de discriminación basada en género o quien conozca de uno cualquiera de ellos, deberá ponerlo en conocimiento ante cualquiera de los responsables de acciones definidos en este Protocolo

Cuando la violencia, acoso y/o discriminación basada en género se presente en espacios de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** y constituya una emergencia (situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la persona presuntamente víctima o quien presencie los hechos deberá informar al personal de vigilancia más cercano.


Una vez superado el riesgo inminente, quien atendió la emergencia se comunicará con la Dirección de Bienestar Institucional o con el Centro Médico, siempre que se evidencie afectación física y/o mental en cuyo caso se procederá a la etapa 3.

Si los hechos de violencia, acoso y/o discriminación basada en género son informados en unadependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto en este Protocolo, aquella deberá remitir el asunto de forma inmediata a la Dirección de Bienestar Institucional, garantizando laconfidencialidad.

Cuando puedan existir indicios de violencia sexual (acceso carnal, por ejemplo) se debe remitir al paciente (presunta víctima) para el correspondiente reconocimiento médico legal y la realización de pruebas clínicas de diagnóstico y seguimiento de enfermedades de transmisión sexual.

Las personas que tengan conocimiento de algún hecho que podría ser considerado como un acto de Violencia, acoso y/o discriminación basada en Género podrán presentar la denuncia ante la Dirección de Bienestar Institucional, y se diligenciará un Acta de Reporte, que contiene datos suficientes para identificar a las Partes involucradas e información adicional sobre los hechos. En estos casos la persona señalada como posible Víctima será contactada para brindarle apoyo y Orientación y para quemanifieste su deseo o no de activar la Ruta. Solo en los supuestos en que la posible Víctima decida activar la ruta, se iniciará el procedimiento correspondiente, de lo contrario solo se documentarán los hechos y serán archivados con fines de registro, exceptuando los casos en que la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** deba actuar de Oficio.

En caso de que la denuncia sea presentada por vía telefónica o por correo electrónico, la Persona denunciante deberá ratificarla personalmente, ya sea de manera presencial o por medios tecnológicos, en el formulario de Reporte en un plazo de tres días hábiles a partir del día siguiente hábil de su presentación, para asegurar que se tienen todos los elementos y requisitos necesarios para activar la ruta, de lo contrario solo se documentarán los hechos que serán archivados con fines de registro,

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 15 de 21

exceptuando los casos en que la Universidad deba actuar de Oficio.

Antes del cierre de esta etapa se firmará el consentimiento informado sobre el uso de datos personales o que se refieran a los hechos, incluida la información sobre el deber de denunciar que le asiste a la Universidad.

ETAPA 3.-ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL.

Si la persona presuntamente víctima pudiera haber sufrido afectación en su salud física o psicológica, quien hubiere atendido la emergencia, según corresponda, la remitirá al Centro Médico o Dirección de Bienestar Institucional, o quien haga sus veces, donde se brindará la siguiente atención: apoyo a la atención primaria y de emergencia; valoración y estabilización médica por la EPS; seguimiento y acompañamiento a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias; remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.


El Comité **CAOVAS** debe revisar la denuncia realizada y determinar la competencia de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** para determinar las áreas, acciones jurídicas y médicas correspondientes para hacer seguimiento y dar respuesta oportuna. Además tendrá las siguientes funciones:

- Orientación psicosocial: primeros auxilios psicológicos, primera escucha y fortalecimiento en derechos.
- Orientación jurídica: información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes.
- Orientación académica: teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de la persona victimizada, se podrá realizar acompañamiento en relación con las incidencias que surjan de la situación y que tengan que ver con el Reglamento Académico y, si es el caso, el cumplimiento de los requisitos para avanzar con su ruta de formación.
- Suministro de información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la persona presuntamente víctima.
- Remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes.
- A la queja se adjuntarán todos los soportes y documentos que estén en poder del **CAOVAS** y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.

ETAPA 4.- ORIENTACIÓN JURÍDICA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ORIENTACIÓN JURÍDICA

Si la persona victimizada manifiesta su interés en presentar la denuncia ante las autoridades externas, el Comité **CAOVAS** la contactará con un delegado del

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 16 de 21

Consultorio Jurídico, para que allí se le pueda dar orientación en lo que requiera.

La orientación jurídica se brinda de manera gratuita, informándole de manera detallada sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales que tiene a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.

El servicio de orientación jurídica, de conformidad con la Resolución 014466 de 2022, se ofrece por igual, a solicitud de parte, a las personas involucradas (sea presunto infractor o persona victimizada) cuando ambas hacen parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**.

De todas formas, cada una de las personas será atendida por un funcionario distinto del Consultorio Jurídico para evitar conflictos de interés en el manejo de la información recibida. La asesoría consistirá en la asistencia en el desarrollo de estrategias jurídicas y en la elaboración de documentos legales.

En aquellos casos en que se cumplan los requisitos de competencia legales, el Consultorio Jurídico o abogado podrá ejercer la representación judicial de manera gratuita ante los distintos despachos judiciales.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN


En cualquier momento de la ruta que se evidencie que la integridad física y mental de la persona presunta víctima se encuentra en riesgo, el **CAOVAS**, llevará a cabo un análisis preliminar en el cual tomará en cuenta las circunstancias específicas del caso y, determinará las medidas de protección especiales activando las redes de apoyo a nivel interno y externo con las que cuenta la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** para estos casos. Dentro del proceso disciplinario también deben valorarse los referidos riesgos y procurar la protección de la persona presuntamente víctima, adoptando las medidas preventivas que sean idóneas para ese fin.

Estas medidas son de carácter provisional, fundadas en el presente Protocolo, acordes con la necesidad de la persona denunciante y no implican una resolución anticipada o el señalamiento de una responsabilidad en contra de la persona denunciada.

La persona afectada deberá firmar su consentimiento informado para activar el Plan de medidas de protección.

Se podrán establecer una o varias medidas de protección, previo análisis por parte del Comité **CAOVAS**, a saber:

- a. Facilitar la gestión para que la persona denunciante pueda hacer modificaciones en su horario.
- b. En el caso de que la persona denunciante sea personal docente o administrativo de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, se estudiará por parte de la Vicerrectoría Administrativa la

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 17 de 21

posibilidad de reubicarla, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario.

- c. Aviso a instancias de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** o familiares de la presunta víctima de posibles riesgos para la seguridad física y/o psicoemocional.
- d. Implementar medidas de seguridad.
- e. Cualquier otra que se considere necesaria para garantizar la integridad de las personas dentro de un marco de actividades que deriven de una relación con la Institución.


ETAPA 5.-REMISIÓN, INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Siempre que el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencia, acoso o discriminación sea parte del estamento estudiantil, docente o administrativo, el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes, por remisión del **CAOVAS**.

El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado o de posgrado se surtirá por las instancias y con las reglas previstas en el Reglamento Estudiantil de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, o las normas que lo modifiquen o reemplacen. Si la persona presuntamente responsable de la violencia pertenece al personal docente o administrativo, la competencia y procedimiento será el dispuesto en las normas laborales o establecidas por la institución.

La investigación se desarrollará conforme a las siguientes directrices:

- a. El Comité **CAOVAS**, tendrá la facultad discrecional de investigación, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos de la Denuncia y entregarla a la instancia correspondiente.
- b. En la valoración de los elementos de prueba recibidos se priorizará la perspectiva y enfoque de género.
- c. Se escuchará a todas las Partes Involucradas y se tomarán en cuenta los elementos de pruebas aportadas por la persona denunciante y la persona denunciada.
- d. Se tomará en cuenta la existencia de relaciones de poder entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- e. El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso.
- f. La persona presuntamente víctima por violencia sexual y/o de género debe ser reconocida como presunta víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, con calidad de sujeto procesal.
- g. La autoridad disciplinaria debe suministrar a la presunta víctima información clara y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 18 de 21


- h. En la práctica de pruebas y realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la presunta víctima a decidir libre y voluntariamente si desea o no ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a e informarle de ese derecho. Si expresa su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá. De lo contrario, deberá surtirse la actuación sin la presencia de la persona investigada garantizando su derecho a participar, controvertir y defenderse, por intermedio de apoderado/a de confianza.
- i. La presunta víctima no debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. Tampoco debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.
- j. No se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario que menoscabe la dignidad de la presunta víctima o vulnere su intimidad, salvo por orden judicial. Los datos privados, semiprivados e información sensible de la presunta víctima a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto/a agresor/a. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga.
- k. Dentro del proceso disciplinario deben valorarse los riesgos presentes y procurar la protección de la presunta víctima adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.
- l. La queja presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con presunto/a autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.
- m. No conducirá a actuación disciplinaria alguna la información o queja que sea manifiestamente temeraria se refiera a hechos no concretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes.

Si la queja o informe disciplinario no proviene del **CAOVAS**, y la autoridad disciplinaria evidencia que el asunto no ha sido conocido por tal instancia, verbalmente solicitará autorización de la persona presunta víctima para remitirlo a fin de que reciba la orientación y atención en salud física y emocional a la que hace referencia la etapa 3 de la ruta de atención. Esta remisión no afectará o suspenderá las actuaciones disciplinarias que correspondan.

Copia de la decisión que cierre el proceso disciplinario será remitida al **CAOVAS** para el seguimiento de su competencia.

El proceso disciplinario se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivo, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del derecho disciplinario siendo propia de las jurisdicciones penal y civil.

En todos los casos, se realizará un informe y en caso de ser necesario, el mismo se

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 19 de 21

remitirá a las autoridades competentes tanto internas como externas, en cumplimiento del deber de denuncia que le asiste a todas las personas de los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.

ETAPA 6.-CIERRE Y SEGUIMIENTO


El cierre es el momento en que se da por culminada la atención al caso, de conformidad con el debido proceso. La Resolución mediante la cual se cierra el caso, será confidencial.

El Comité **CAOVAS** dejará constancia escrita de sus actuaciones, hará seguimiento al cumplimiento de las medidas adoptadas por la instancia correspondiente, con el objeto de monitorear su efectividad, y tomar las medidas necesarias para evitar que se vuelvan a materializar los hechos constitutivos de Violencias, acoso y/o discriminación basada en género.

10. DISPOSICIONES ESPECIALES

Sin importar el área de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** que reciba la denuncia, se deberá:

- Recomendar a la presunta víctima de violencia, acoso y/o cualquier discriminación basada en género que denuncie ante las autoridades judiciales, y que acuda a valoración médica con especialistas.
- Notificar de manera inmediata a la Dirección de Bienestar institucional según corresponda, así como a la Dirección Jurídica y de Contratación, o quien haga sus veces, de la presunta conducta de violencia sexual y/o de género.
- Cuando la vida de la persona victimizada se encuentre en riesgo por la situación de violencia, acoso y/o cualquier discriminación basada en género, se activará la red de apoyo y, siempre que la persona investigada sea un integrante de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, se iniciará de oficio el proceso sobre responsabilidad de situaciones de violencia, acoso y/o cualquier discriminación basada en género e igualmente se dará aviso a las autoridades competentes.
- Cuando la persona victimizada sea menor de 18 años, se prestará atención psicosocial inmediata, se contactarán sus representantes legales para brindar la atención pertinente al caso en coordinación con las demás áreas de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** que están involucradas en este protocolo, y se iniciará de oficio el proceso en contra de la persona investigada sin que medie el consentimiento expreso. Se procederá de la misma forma cuando él o la presunto/a agresor/a sea menor de 18 años.

	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR	Código: 18-18.6-OD05
		Versión: 02
	Gestión de Bienestar, Permanencia y Graduación	Emisión: 01-02-2023
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y/O CUALQUIER DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Página: 20 de 21

Para conocimiento general de la Comunidad de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**: existen Instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que son víctimas de Violencia Sexual y/o Género o Acoso Sexual, tales como: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Secretaría de Bienestar Social Distrital LGTBIQ+, Orientación a mujeres víctimas de violencia, Línea púrpura 318-8611522.

11. PLAN DE TRABAJO

Acciones de socialización: Que, a través de diferentes medios de comunicación institucional, se divulgará el protocolo y demás actividades tendientes a la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.

Acciones de sensibilización: Que se generarán campañas de promoción y prevención que involucren a toda la comunidad académica, tendientes a la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.

Desarrollo de eventos: Que con el apoyo de otras áreas de la institución y de entidades externas se llevarán a cabo actividades que involucren a la comunidad académica, tendientes a la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.

Inhabilidades para contratación: Que atendiendo el Decreto 753 de 2019, en su artículo 1ro numeral 1; y la Ley 1918 de 2018, **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES** en su proceso de contratación laboral, se realizara la verificación de inhabilidades por delitos sexuales a los aspirantes que pretendan postularse a algún cargo en la institución