

**CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO N° 08
28 NOV 2025**

POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA Y ADOPTA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES.

El Consejo Superior de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, en uso de sus facultades legales otorgadas por sus Estatutos y,

CONSIDERANDO:

Que en ejercicio de la autonomía universitaria establecida en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y la ley 30 de 1992 a las Instituciones de Educación Superior sobre la Autonomía Universitaria para proceder en la decisión de sus estructuras administrativas y académicas, que a la letra expresa en el artículo 29 que las Instituciones Universitarias podrán "definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, y culturales..."

Que los Estatutos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, le asigna al Consejo Superior la función de expedir, modificar las políticas que considere necesarias para el funcionamiento de la institución previo cumplimiento de la legislación vigente.

Que según la adopción del Marco General del Plan de Desarrollo Institucional de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, sirve como un referente para proyectar las acciones de las funciones misionales de la institución, donde se formulan políticas, objetivos estratégicos y metas relacionadas con la Educación y Formación, la que permitirá el alcance de los logros propuestos por cada una de las dependencias adscritas.

De la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, en ejercicio de sus atribuciones legales en especial las conferidas en el artículo 69 de la Constitución Nacional, en el artículo 29 de Ley 30 de 1992.

Que, en atención a lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008 y los decretos que la reglamentan, se hace necesario establecer un mecanismo para que los integrantes de la comunidad de la UNICUCES: Estudiantes, Profesores, Funcionarios, Contratistas y ciudadanía en general, pueda dar a conocer sobre cualquier acto de violencia basado en género, para que institucionalmente se tomen las medidas tendientes a que dichos actos cesen, y la información sobre los mismos pueda ser trasladada a las autoridades competentes.

Que, atendiendo lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, procederá a establecer la política del protocolo para la detención y atención debida a los posibles actos de violencia y/o discriminación basada en género y/o diversidad sexual.

Que de acuerdo a lo contenido en el Proyecto Educativo Institucional, PEI, y su modelo pedagógico constructivista, autoestructurante y auto regulativo; donde la enseñanza y el aprendizaje giran en torno a la construcción del conocimiento desde el trabajo colaborativo, donde el SER, es el eje central y permite una formación de estos a partir de sus posturas participativas, incluyentes y que establecer un protocolo para la detención y atención debida a los posibles actos de violencia y/o discriminación basada en género y/o diversidad sexual, es esencial contar con una política que consolide una formación integral, ética y respetuosa en la UNICUCES.

Que las cifras de violencia basada en género (VBG) en Colombia continúan siendo alarmantes, afectando especialmente a mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad, comunidades étnicas y otros grupos históricamente marginados.

Esta realidad representa un grave obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos humanos, la equidad y el bienestar social. A pesar de que normativas como la Ley 1257 de 2008 la cual está orientada a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres han sido fundamentales, persiste la necesidad de consolidar un marco institucional en la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, que aborde de manera integral todas las formas de violencia y discriminación.

Que este protocolo aplica a todas las personas con vínculo vigente en la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES incluyendo: Estudiantes, docentes, personal administrativo, y contratistas, sin distinción de sexo, género, identidad u orientación sexual, pertenencia étnica, condición de discapacidad o cualquier otra categoría protegida por la Constitución y las leyes.

Que la ruta de actuación contemplada en el protocolo se fundamenta en un enfoque preventivo, pedagógico, restaurativo y, cuando sea necesario, disciplinario, garantizando la debida diligencia, el respeto al debido proceso, la confidencialidad, y la aplicación de un enfoque diferencial e interseccional.

Que en el contexto de la educación superior, estudios como los de ONU Mujeres (2019) y Bosch et al. (2014) han evidenciado que las violencias de género son una problemática persistente en los campus universitarios, caracterizada por el subregistro de casos, el silenciamiento de las víctimas y un impacto directo en la deserción académica, especialmente entre mujeres y personas LGBTIQ+. A nivel nacional, informes recientes del Observatorio de Feminicidios Colombia (2024), la Encuesta Nacional de Calidad de Vida del DANE (2023) y la Defensoría del Pueblo (2022), dan cuenta de la magnitud del problema: más de 600 feminicidios en 2023, miles de denuncias por violencias física, psicológica y sexual, y una

CONSEJO SUPERIOR: Acuerdo 08 del 28 de noviembre de 2025, página tres

alarmante cifra del 70% de personas LGBTIQ+ que han sufrido violencia o discriminación en entornos educativos, la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, establece la política de un protocolo para la detención y atención debida a los posibles actos de violencia y/o discriminación basada en género y/o diversidad sexual.

Que frente a este panorama, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la responsabilidad ética, pedagógica y política de actuar decididamente para transformar sus entornos en espacios seguros, inclusivos y libres de violencias. La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, en coherencia con los *Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en IES* del Ministerio de Educación Nacional (2022), y con el marco normativo nacional vigente MEN,(2025), presenta esta política del protocolo como una herramienta clave para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación (VBG-D), el protocolo se articula con el marco normativo vigente y con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, consolidándose como una herramienta fundamental para promover entornos educativos seguros, equitativos e inclusivos en la UNICUCES.

Que en este sentido, el ordenamiento jurídico colombiano ha avanzado con leyes como la Ley 1482 de 2011 (Ley Antidiscriminación), que penaliza actos de racismo y discriminación por motivos de género, orientación sexual, religión o discapacidad; la Ley 1752 de 2015, que incorpora sanciones penales contra actos discriminatorios hacia personas con discapacidad; la Ley 1618 de 2013, que garantiza los derechos de esta población; y la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), que protege integralmente a niñas, niños y adolescentes.

Estas normas reafirman el compromiso del Estado con la erradicación de la violencia y la exclusión en todos los ámbitos, incluidos los entornos educativos, donde la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR UNICUCES, reconoce y establece la política de un protocolo para la detención y atención debida a los posibles actos de violencia y/o discriminación basada en género y/o diversidad sexual.

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTICULO PRIMERO. Establecer la política del protocolo para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, para la oferta académica de las diferentes modalidades institucionales como se describe en el documento que se anexa al presente acuerdo como parte integral del mismo y rige a partir de la fecha.

ARTICULO SEGUNDO. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Santiago de Cali, a los veintiocho (28) días del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025).

(Original firmado por)

CARLOS AUGUSTO NARVAEZ DIAZ

Presidente

(Original firmado por)

ALEJANDRA DIAZ MANZANO

Secretario



UNICUCES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR

Protocolo Institucional para la Prevención, Detección y Atención Integral a Violencias Basadas en Género – UNICUCES



Contenido

Propósito del Protocolo	8
Ámbito de Aplicación	8
Definiciones Clave.....	8
Principios Orientadores	9
Propósito de las Medidas de Prevención y Detección	10
Estrategias de Prevención.....	10
Estrategias de Detección Temprana.....	10
Responsabilidad Institucional	11
Propósito del Equipo Interdisciplinario	12
Conformación del Equipo.....	13
Funciones Específicas del EIVBG.....	13
Compromiso Ético del Equipo	14
Propósito de la Ruta Institucional	15
Fases de la Ruta Institucional de Atención.....	15
Seguimiento Continuo y Evaluación del Protocolo.....	17
Vigencia y Aplicabilidad del Protocolo	19
Comunicación, Socialización y Divulgación Permanente.....	19
Compromiso Ético e Institucional	19
Interpretación del Protocolo y Casos No Previstos	20
Seguimiento y Transparencia Institucional	20

INTRODUCCIÓN

LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, en cumplimiento de su compromiso institucional con la formación integral de sus estudiantes, la promoción de la dignidad humana, la inclusión y la equidad, adopta este Protocolo Institucional para la Prevención, Detección y Atención de casos de Violencias Basadas en Género (VBG). Este documento responde a los lineamientos establecidos por la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, así como a los principios institucionales plasmados en el Acuerdo Institucional N° 01 del 2 de mayo de 2023, emitido por el Consejo Superior, el cual busca garantizar la atención adecuada a sujetos de especial protección constitucional, grupos marginados y el enfoque de género en todas las acciones institucionales.

La UNICUCES reconoce que la violencia basada en género constituye una problemática estructural, social y cultural que afecta significativamente la vida académica, personal y laboral de las víctimas, vulnerando sus derechos fundamentales a la integridad física, psicológica, emocional y sexual. En consecuencia, este protocolo tiene como propósito central contribuir a la erradicación de dichas violencias en el contexto universitario mediante acciones concretas de prevención, atención oportuna, integral y efectiva, así como mediante la implementación de mecanismos de sanción y restauración cuando corresponda.

En concordancia con los marcos normativos vigentes, este protocolo se fundamenta en la Constitución Política de Colombia (artículos 13 y 43), la Ley 1257 de 2008 sobre la prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, así como en la Ley 51 de 1981 que aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asimismo, acoge las orientaciones emanadas en el Decreto 4798 de 2011, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Ley 248 de 1995), y los principios establecidos por el Ministerio de Educación Nacional mediante la Resolución 14466 de 2022.

Adicionalmente, este protocolo está articulado con los documentos internos de la institución, como son el Reglamento Estudiantil (particularmente en sus artículos sobre prevención y sanción de violencia y discriminación), el Reglamento del Personal Docente (actualmente en proceso de armonización y mejora) y el Acuerdo Institucional N° 01 de 2023, que establece explícitamente las pautas para garantizar ambientes seguros, inclusivos y respetuosos de la diversidad. La adopción de este protocolo ratifica el compromiso de la UNICUCES en construir una comunidad universitaria libre de violencias, basada en el respeto pleno a la dignidad y los derechos humanos, promoviendo entornos académicos y laborales saludables, equitativos y seguros para todas las personas que integran nuestra institución. Este documento establece claramente la ruta de atención institucional, los principios rectores para su aplicación y los mecanismos específicos de prevención, detección, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencia basada en género.

A continuación, se detallan los lineamientos y procedimientos institucionales para asegurar la efectiva implementación de este protocolo.

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

Propósito del Protocolo

El presente Protocolo Institucional para la Prevención, Detección y Atención de casos de Violencias Basadas en Género (VBG) tiene como propósito fundamental establecer una guía clara y efectiva que permita a LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES abordar de manera integral las situaciones relacionadas con violencia basada en género que puedan afectar a su comunidad académica. Este protocolo busca garantizar una respuesta institucional rápida, empática, respetuosa y eficaz ante estos casos, promoviendo la sensibilización, prevención, atención, sanción y reparación adecuada, en concordancia con la normatividad nacional e internacional vigente y el compromiso institucional reflejado en el Acuerdo Institucional N° 01 del 2 de mayo de 2023.



Ámbito de Aplicación

Este protocolo es aplicable a todos los miembros de la comunidad académica de 



estudiantes, personal docente,
personal administrativo,
personal de apoyo, contratistas
y visitantes



Este protocolo es aplicable a todos los miembros de la comunidad académica de la UNICUCES, incluyendo estudiantes, personal docente, personal administrativo, personal de apoyo, contratistas y visitantes, que se encuentren involucrados en situaciones de violencia basada en género dentro de las instalaciones de la institución, o en cualquier espacio o actividad académica, investigativa, administrativa, cultural o deportiva organizada, promovida o auspiciada por la institución, ya sea presencial o virtual.

Definiciones Clave

- **Violencia Basada en Género (VBG):** Según ONU Mujeres, es cualquier acto perjudicial dirigido contra una persona debido a su género, causando daño físico, sexual, psicológico o económico, e incluye amenazas, coerción y privación arbitraria de libertad, tanto en ámbitos públicos como privados. Es una manifestación de relaciones desiguales de poder, afectando principalmente a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.
- **Víctima:** Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS), víctima es cualquier persona que experimenta daño físico, emocional, psicológico, económico o patrimonial como consecuencia directa o indirecta de actos violentos basados en género. El término se utiliza reconociendo el impacto significativo en su bienestar integral.
- **Acoso Sexual:** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comprende acciones, conductas, insinuaciones o comportamientos sexuales no deseados, manifestados

verbalmente, físicamente o de manera no verbal, que generan un ambiente hostil, intimidatorio, ofensivo o degradante para la persona afectada.

- **Discriminación basada en género:** Conforme a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consiste en cualquier forma de exclusión, restricción o trato diferenciado fundamentado en roles o estereotipos de género que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos humanos fundamentales, en condiciones de igualdad.

Principios Orientadores

Este protocolo se fundamenta en principios esenciales que orientan todas sus acciones y decisiones:

1. **Dignidad Humana:** Fundamentado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, este principio enfatiza que toda persona posee una dignidad intrínseca y merece respeto absoluto a su integridad física, psicológica y emocional, exigiendo un trato digno en todas las circunstancias, sin discriminación alguna.
2. **Confidencialidad:** Basado en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, garantiza la absoluta confidencialidad y reserva en la gestión de la información relacionada con casos de VBG, protegiendo la privacidad, dignidad y seguridad de las personas involucradas, especialmente las víctimas.
3. **Debido Proceso:** En consonancia con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, asegura que todas las acciones investigativas y disciplinarias relacionadas con casos de VBG se realicen respetando plenamente las garantías procesales y derechos fundamentales, incluyendo la presunción de inocencia y el derecho a la defensa.
4. **Acción Sin Daño y No Revictimización:** Según el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, todas las intervenciones institucionales deben prevenir cualquier daño adicional o secundario a las víctimas, evitando situaciones que provoquen una revictimización emocional o social.
5. **Atención Integral con Enfoque Diferencial:** Alineado con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, este principio promueve una atención que reconoce y responde a las necesidades específicas de cada individuo, considerando factores culturales, sociales, económicos, étnicos, de identidad de género, orientación sexual y discapacidad.
6. **Justicia Restaurativa:** En línea con las recomendaciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU), busca ofrecer mecanismos que permitan la reparación integral del daño causado, favoreciendo procesos voluntarios y constructivos que promueven la reconciliación, restauración del tejido social y prevención de futuros actos de violencia.
7. **Corresponsabilidad Institucional:** Inspirado en las políticas del Ministerio de Educación Nacional, establece que todos los miembros de la comunidad académica tienen una responsabilidad compartida y activa en la prevención, detección, denuncia, atención y erradicación efectiva de la violencia basada en género, promoviendo una cultura institucional comprometida con la igualdad y la no violencia.

CAPÍTULO II: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

Propósito de las Medidas de Prevención y Detección

La prevención y detección temprana constituyen elementos fundamentales para reducir la incidencia y el impacto de las violencias basadas en género en LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES. El presente capítulo establece claramente las estrategias institucionales encaminadas a crear conciencia, sensibilizar, educar y generar capacidades internas que permitan a toda la comunidad académica identificar, prevenir y actuar oportunamente ante casos de VBG.

Estrategias de Prevención

La prevención implica acciones anticipadas que buscan reducir o eliminar factores de riesgo que propician violencias basadas en género, fomentando ambientes educativos seguros e inclusivos. Las estrategias institucionales de prevención incluyen:

1. **Campañas de sensibilización institucional:** Estas campañas consisten en el desarrollo continuo de mensajes claros y pertinentes sobre la gravedad y consecuencias de la violencia basada en género. Se utilizarán diversos medios institucionales como redes sociales, correos electrónicos masivos, páginas web institucionales y espacios físicos estratégicos en el campus. Asimismo, se realizarán actividades y eventos académicos periódicos, como charlas, seminarios y talleres prácticos, dirigidos a sensibilizar a toda la comunidad sobre el respeto, la inclusión y la equidad de género, fortaleciendo así una cultura institucional consciente y responsable.
2. **Formación y Capacitación Permanente:** Se implementarán programas regulares y sistemáticos de formación dirigidos especialmente a estudiantes, personal docente y administrativo. Estos programas abordarán de manera profunda temáticas relacionadas con los derechos humanos, igualdad de género, diversidad sexual, reconocimiento y abordaje de conductas violentas y discriminatorias, y aplicación efectiva de los protocolos institucionales. La capacitación incluirá talleres interactivos, cursos virtuales, capacitaciones presenciales y materiales educativos actualizados que aseguren un aprendizaje integral y práctico.
3. **Creación y difusión de materiales educativos:** Para fortalecer el alcance de las estrategias de prevención, se producirá y difundirá material educativo en formatos variados como folletos impresos, guías prácticas, videos informativos, carteles digitales e infografías claras y accesibles. Este material será diseñado teniendo en cuenta criterios pedagógicos, inclusivos y con perspectiva de género, buscando facilitar su comprensión y efectividad entre todos los integrantes de la comunidad universitaria.
4. **Inclusión académica curricular y extracurricular:** Se promoverá activamente la incorporación de contenidos sobre prevención de violencias, equidad de género, derechos humanos y convivencia pacífica en los planes académicos formales, así como en actividades extracurriculares. Se incentivará la participación de estudiantes y docentes en grupos de estudio, seminarios académicos, clubes estudiantiles y proyectos investigativos enfocados en generar conocimiento, reflexión crítica y acciones concretas sobre estos temas, promoviendo así una educación integral y comprometida con la prevención y la equidad de género.

Estrategias de Detección Temprana

La detección temprana es crucial para mitigar efectos negativos y evitar la escalada de situaciones violentas. Las medidas de detección incluyen:

1. **Capacitación específica en detección temprana:** Se llevarán a cabo formaciones periódicas dirigidas específicamente al personal académico, administrativo y de bienestar institucional, con el objetivo de dotarlos de habilidades técnicas y conceptuales necesarias para identificar tempranamente signos o situaciones de violencia basada en género. Estas capacitaciones incluirán simulaciones prácticas, estudios de caso y herramientas metodológicas concretas para facilitar la intervención inicial efectiva y empática.
2. **Fortalecimiento de canales de denuncia:** La institución garantizará la disponibilidad y accesibilidad de múltiples canales confidenciales y seguros para facilitar la denuncia de situaciones sospechosas o evidentes. Estos canales incluirán correos electrónicos institucionales exclusivos, plataformas digitales confidenciales, buzones físicos estratégicamente ubicados, líneas telefónicas dedicadas y atención presencial inmediata por parte de personal capacitado y sensibilizado en manejo de denuncias.
3. **Monitoreo activo y seguimiento institucional:** Se realizará un monitoreo regular mediante encuestas anónimas, estudios internos y análisis de datos institucionales que permitan identificar patrones, factores de riesgo o situaciones específicas de vulnerabilidad en la comunidad universitaria. Esto permitirá a la institución actuar oportunamente mediante intervenciones preventivas y correctivas específicas, garantizando la eficacia de las estrategias implementadas.
4. **Espacios de confianza y diálogo seguro:** Se promoverán espacios institucionales confidenciales, seguros y accesibles, tales como grupos focales, talleres participativos, conversatorios y asesorías personalizadas. Estos espacios estarán diseñados específicamente para que miembros de la comunidad académica puedan expresar libremente preocupaciones, denunciar situaciones potencialmente violentas y recibir asesoría, apoyo emocional y orientación efectiva, asegurando que no exista temor a represalias o discriminaciones posteriores.

Responsabilidad Institucional

La Oficina de Bienestar Institucional y el Comité Institucional de Atención a VBG serán los encargados de liderar, coordinar, ejecutar y evaluar la implementación efectiva de las estrategias descritas en este protocolo. Sus responsabilidades específicas incluyen:

- **Liderazgo y coordinación:** Orientar y supervisar todas las acciones institucionales relacionadas con la prevención, detección y atención de violencias basadas en género, asegurando una ejecución efectiva y eficiente.
- **Evaluación y Monitoreo:** Diseñar y aplicar herramientas e indicadores específicos para evaluar periódicamente la efectividad de las estrategias y acciones desarrolladas, generando informes regulares con resultados, análisis y recomendaciones.
- **Gestión de Recursos:** Garantizar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para implementar las estrategias descritas, así como para atender de manera oportuna y efectiva los casos que surjan.
- **Comunicación y Articulación:** Facilitar la comunicación constante con todas las áreas institucionales, asegurando la coordinación efectiva y transversal de acciones, así como promover alianzas estratégicas con entidades externas especializadas en la prevención y atención a violencias basadas en género.

CAPÍTULO III: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (EIVBG)

Propósito del Equipo Interdisciplinario

El Equipo Interdisciplinario de Atención a Violencias Basadas en Género (EIVBG) tiene como propósito central brindar atención integral, coordinada y especializada ante situaciones de violencia basada en género ocurridas en LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES. Este equipo garantiza que las víctimas reciban una respuesta institucional oportuna, integral y adecuada desde múltiples perspectivas profesionales, asegurando la dignidad, confidencialidad y respeto de las personas afectadas.

Conformación del Equipo

El EIVBG estará compuesto por profesionales capacitados y sensibilizados en temas de género, derechos humanos, atención psicológica, jurídica, médica y social. La conformación del equipo incluirá los siguientes roles:

Cargo / Rol	Responsabilidades principales
Rector	Representar y respaldar institucionalmente el protocolo, garantizando la voluntad política y administrativa para su implementación. Velar por la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el funcionamiento del EIVBG. Asegurar que las decisiones tomadas por el equipo se enmarquen en los lineamientos éticos y misionales de UNICUCES.
Vicerrectoría Académica	Liderar institucionalmente el proceso, supervisando que las acciones del equipo se alineen con los principios institucionales. Articular estrategias académicas de prevención y atención con las facultades y programas.
Vicerrectoría Financiera Administrativa	Garantizar los recursos logísticos y financieros para el funcionamiento del protocolo y del EIVBG. Asegurar la disponibilidad de infraestructura, medios de denuncia y personal adecuado.
Vicerrectoría de Planeación y Desarrollo	Monitorear, evaluar e incorporar los aprendizajes y resultados del protocolo en los procesos de planeación institucional. Proponer mejoras y ajustes basados en evidencia y datos recopilados por el EIVBG.
Dirección de Bienestar Institucional	Coordinar operativamente todas las intervenciones del equipo. Asegurar la implementación efectiva del protocolo. Dar seguimiento constante a los casos y acompañar a la víctima en su proceso de restauración integral.
Auxiliar de Enfermería/o	Brindar atención primaria inmediata. Referir a las víctimas a servicios médicos especializados cuando se requiera. Llevar registros médicos pertinentes de forma confidencial.
Psicólogo/a (Practicante)	Proporcionar atención psicológica inicial y acompañamiento emocional continuo a las víctimas. Asesorar al equipo interdisciplinario sobre posibles riesgos y necesidades emocionales.
Directores de Facultades de Programas Académicos	Acompañar académicamente y orientar a los estudiantes involucrados. Facilitar procesos administrativos y educativos necesarios en cada caso específico. Promover entornos seguros dentro de sus respectivas facultades.
Asesor/a Jurídico/a (cuando se requiera)	Brindar asesoramiento jurídico claro y efectivo respecto a las vías legales y administrativas disponibles. Asegurar la defensa de los derechos fundamentales de las víctimas y el cumplimiento de la normatividad vigente.

Tabla 1 Funciones específicas del EIVBG

Las funciones específicas del equipo interdisciplinario incluyen, pero no se limitan a:

- **Recepción y evaluación inicial de casos:** Analizar y valorar de manera inmediata y confidencial las situaciones reportadas, determinando las acciones inmediatas necesarias.
- **Coordinación interna:** Gestionar y coordinar las acciones interdisciplinarias de manera eficiente, garantizando una intervención rápida, efectiva y empática.
- **Atención integral:** Brindar acompañamiento psicológico, social, médico y jurídico adaptado a las necesidades específicas de cada caso, asegurando un enfoque diferencial.
- **Activación y seguimiento del protocolo:** Implementar rigurosamente las fases establecidas en la ruta institucional de atención a casos de VBG, realizando un seguimiento permanente hasta la resolución y restauración del bienestar integral de las víctimas.

- **Capacitación y sensibilización continua:** Mantenerse actualizado en temas de atención integral a víctimas de violencia basada en género mediante formación periódica, además de promover la capacitación interna a toda la comunidad universitaria.
- **Documentación y reporte:** Mantener registros claros y confidenciales de cada caso atendido, generando informes periódicos para la evaluación y mejora continua del protocolo institucional.

Compromiso Ético del Equipo

El Equipo Interdisciplinario de Atención a Violencias Basadas en Género (EIVBG) se compromete éticamente a actuar siempre bajo estrictos principios morales y profesionales, garantizando en todo momento:

- **Respeto por la dignidad humana:** Reconocer y proteger la dignidad inherente de cada persona afectada, garantizando un trato digno, empático y respetuoso en todas las etapas del proceso.
- **Confidencialidad estricta:** Manejar toda información relacionada con los casos de manera confidencial y reservada, respetando y protegiendo la privacidad e integridad de las víctimas y personas involucradas.
- **Enfoque diferencial:** Proporcionar atención adaptada a las necesidades particulares de cada víctima, considerando aspectos como género, identidad sexual, orientación sexual, edad, etnia, cultura, discapacidad y otros factores relevantes.
- **Imparcialidad:** Actuar con objetividad e imparcialidad en la atención y gestión de los casos, sin emitir juicios de valor ni discriminar a ninguna persona involucrada.
- **No revictimización:** Garantizar que todas las acciones institucionales se desarrollen evitando la revictimización, previniendo cualquier acción que pueda generar daños adicionales o revivir experiencias traumáticas en las víctimas.
- **Compromiso con el bienestar integral:** Asegurar que todas las intervenciones y medidas adoptadas tengan como prioridad el restablecimiento y protección del bienestar físico, psicológico, emocional y social de las personas afectadas, promoviendo su recuperación integral.

CAPÍTULO IV: RUTA INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)

Propósito de la Ruta Institucional

La Ruta Institucional de Atención Integral tiene como propósito ofrecer una guía clara, efectiva y confidencial para la recepción, atención, investigación y seguimiento de casos relacionados con violencias basadas en género en LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES. Esta ruta asegura que todas las personas afectadas por situaciones de VBG reciban atención inmediata, integral y diferenciada, garantizando así la protección de sus derechos fundamentales y promoviendo su recuperación integral.

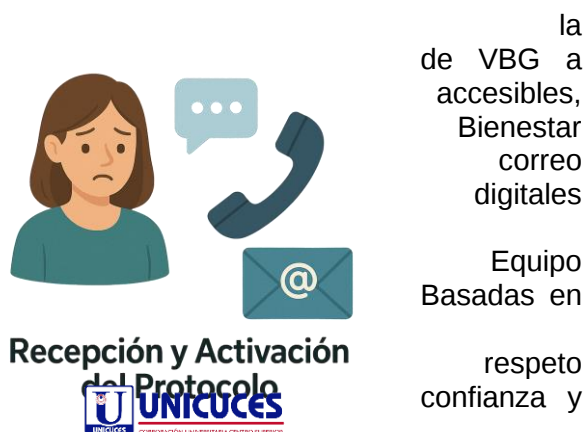
Fases de la Ruta Institucional de Atención

La atención integral está estructurada en cuatro fases claramente definidas, que aseguran una intervención organizada, efectiva y articulada:



Fase 1: Recepción y Activación del Protocolo

- La persona afectada o cualquier integrante de comunidad universitaria podrá reportar casos a través de canales institucionales seguros y como atención presencial en la oficina de Institucional, línea telefónica exclusiva, electrónico institucional y plataformas confidenciales.
- El reporte inicial activa inmediatamente al Interdisciplinario de Atención a Violencias Género (EIVBG).
- Se garantiza estricta confidencialidad y desde el primer contacto para asegurar protección a la persona afectada.



Fase 2: Evaluación Inicial e Intervención Primaria



Evaluación Inicial e Intervención Primaria



- Dentro de las primeras 48 horas tras recibir el reporte, el EIVBG realiza una evaluación preliminar exhaustiva del caso, identificando riesgos, necesidades inmediatas y condiciones específicas de la víctima.
- Se proporciona atención psicológica inicial, estabilizando emocionalmente a la persona afectada y ofreciéndole acompañamiento constante.
- Se realiza una valoración médica primaria para determinar posibles lesiones físicas o consecuencias inmediatas, y se remite a atención médica especializada si el caso lo amerita.
- Se ofrece asesoría jurídica inicial clara y sencilla, explicando las opciones legales y administrativas disponibles para que la víctima tome decisiones informadas sobre cómo desea proceder.

Fase 3: Investigación Interna y Gestión del Caso

- En un plazo máximo de 10 días hábiles, el cabo una investigación interna objetiva y minuciosa, recopilando evidencias documentales y otros probatorios relevantes para esclarecer los hechos.
- Se implementan inmediatamente preventivas que garanticen la protección víctima, como reubicación temporal, psicológico continuo, ajustes académicos necesarios, y otras medidas de seguridad.
- El equipo interdisciplinario evalúa los resultados de la investigación y determina las acciones o administrativas necesarias, según los normativas institucionales vigentes.



Investigación Interna

Gestión del Caso

EIVBG lleva a confidencial, testimonios, elementos hechos. medidas integral de la apoyo y laborales pertinentes. resultados de disciplinarias reglamentos y

Fase 4: Resolución, Seguimiento y Restauración Integral



Resolución



Seguimiento y Restauración Integral

- Aplicación efectiva y oportuna de sanciones o medidas disciplinarias internas de acuerdo con los resultados de la investigación y los procedimientos institucionales establecidos.
- Se promueven acciones restaurativas adecuadas y voluntarias, como mediación, acuerdos reparadores y procesos educativos destinados a prevenir reincidencias y reconstruir el tejido social.
- Se establece un seguimiento periódico y continuo a la persona afectada para verificar la eficacia de las acciones adoptadas, evaluar su proceso de recuperación integral y proporcionar el apoyo adicional que se requiera.
- Documentación rigurosa y generación de informes detallados para el cierre del caso, incorporando

recomendaciones específicas que permitan la mejora continua del protocolo institucional.

Seguimiento Continuo y Evaluación del Protocolo

La Dirección de Bienestar Institucional y el Comité EIVBG tienen la responsabilidad conjunta de asegurar un seguimiento continuo y una evaluación rigurosa del protocolo institucional para atender violencias basadas en género. Este proceso sistemático implica:

- **Evaluaciones periódicas:** Se realizarán revisiones trimestrales para evaluar la eficacia operativa, pertinencia y aplicabilidad de la ruta institucional, identificando oportunidades específicas de mejora y adaptaciones necesarias.
- **Indicadores específicos de evaluación:** Se utilizarán indicadores claramente definidos para medir la eficiencia del protocolo, tales como número de casos atendidos, tiempo promedio de respuesta, satisfacción de las personas atendidas, y cumplimiento efectivo de medidas preventivas y restaurativas.
- **Informes técnicos semestrales:** Los resultados obtenidos de estas evaluaciones se documentarán en informes técnicos detallados, los cuales serán presentados semestralmente a la rectoría y demás órganos institucionales competentes, permitiendo una rendición de cuentas transparente y eficaz.
- **Retroalimentación y mejora continua:** Se establecerán mecanismos formales para recibir retroalimentación constante por parte de la comunidad universitaria, profesionales externos especializados y víctimas atendidas, asegurando que la evaluación del protocolo integre diversas perspectivas y experiencias.
- **Capacitación y actualización constante:** Como resultado del seguimiento y evaluación, se impulsarán acciones permanentes de formación y actualización para el EIVBG y toda la comunidad universitaria, asegurando que las estrategias institucionales permanezcan alineadas con las mejores prácticas nacionales e internacionales.

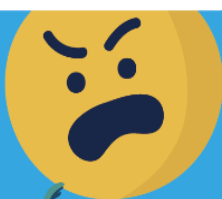


Seguimiento Continuo y Evaluación del Protocolo

RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA



1 SE IDENTIFICA LA VIOLENCIA



2 PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS



3 Construcción del relato *Lugar, *Edad, *Parentesco del agresor, *Tiempo de ocurrencia.



Remisión EPS - ESE - IPS. TODA SITUACIÓN DE VIOLENCIA ES URGENCIA MÉDICA



Menor de Edad

SI

NO

Reporte a la policía si está implicada la familia o se identifique flagrancia

Reporte a la policía de infancia y adolescencia si está implicada la familia o se identifique flagrancia



Notificación COMISARÍA DE FAMILIA si se presume que la violencia es en el contexto familiar



Notificación ICBF si se presume que la violencia **NO** está involucrada la familia

Seguimiento del caso a la semana

Efectivo → Cierre del Caso ✓

No Efectivo

Segundo seguimiento a las dos semanas, reporte a EPS - EAPB

Efectivo → Cierre del Caso ✓

No Efectivo

Tercer seguimiento a las tres semanas, reporte a EPS - EAPB

Cierre del Caso ✓



UNICUCES
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

Vigencia y Aplicabilidad del Protocolo

Este protocolo entrará en vigencia inmediatamente después de su aprobación formal por parte del Consejo Superior de la Corporación Universitaria Centro Superior – UNICUCES, y será de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas y visitantes.

La vigencia será indefinida, pero su contenido será revisado y actualizado periódicamente. La responsabilidad de dicha revisión recaerá en la Dirección de Bienestar Institucional con el apoyo directo del Comité Interdisciplinario de Atención a Violencias Basadas en Género (EIVBG), asegurando que siempre esté alineado con cambios normativos, avances metodológicos, buenas prácticas nacionales e internacionales, así como con las necesidades reales y emergentes de la comunidad académica.

La primera revisión se realizará transcurrido un año desde su entrada en vigor, y posteriormente, al menos una vez cada año.

Comunicación, Socialización y Divulgación Permanente

UNICUCES garantizará la difusión amplia, clara y accesible del contenido de este protocolo mediante estrategias y mecanismos diversos. Estas acciones tienen como objetivo sensibilizar, educar y empoderar continuamente a todos los integrantes de la comunidad universitaria respecto a sus derechos y responsabilidades relacionados con las violencias basadas en género.

Para ello, se utilizarán diversos medios institucionales, tales como:

- Página web institucional.
- Correo electrónico masivo.
- Campañas informativas permanentes en redes sociales.
- Talleres, jornadas de sensibilización y capacitaciones periódicas obligatorias.
- Material impreso distribuido estratégicamente en espacios comunes y oficinas institucionales.

Compromiso Ético e Institucional

La Corporación Universitaria Centro Superior – UNICUCES reafirma enfáticamente su compromiso ético e institucional con la erradicación de las violencias basadas en género y toda forma de discriminación dentro de la institución. UNICUCES asume la obligación permanente de brindar un entorno académico seguro, respetuoso de la dignidad humana y promotor de relaciones equitativas e inclusivas.

El incumplimiento o violación de cualquier disposición contenida en este protocolo será sancionado conforme a lo establecido en los reglamentos internos de la institución (Reglamento Estudiantil, Reglamento del Personal Docente y demás normativas aplicables), sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que las leyes colombianas establezcan.

Interpretación del Protocolo y Casos No Previstos

La interpretación de cualquier disposición contenida en este protocolo, así como la atención y solución de situaciones no previstas explícitamente, estará a cargo del Comité Interdisciplinario de Atención a Violencias Basadas en Género (EIVBG), en coordinación directa con la Dirección de Bienestar Institucional y la Vicerrectoría Académica.

Toda decisión que se adopte en tales circunstancias será debidamente motivada y documentada, fundamentándose siempre en el respeto absoluto a los principios de dignidad humana, equidad de género, debido proceso y confidencialidad.

Seguimiento y Transparencia Institucional

UNICUCES garantizará el seguimiento continuo, objetivo y riguroso a la implementación y cumplimiento de este protocolo. Para esto, la Dirección de Bienestar Institucional y el Comité EIVBG deberán presentar anualmente un informe detallado ante las autoridades institucionales competentes (Rectoría y Consejo Superior) que evidencie claramente el estado de implementación, los resultados obtenidos, las dificultades encontradas y las recomendaciones para optimizar permanentemente su aplicación.

Este informe estará disponible, bajo principios de confidencialidad, transparencia y protección de datos personales, para la comunidad académica como mecanismo de rendición de cuentas institucional.

ARTICULO SEGUNDO. PRESENTACION. En las últimas, décadas la rapidez en la difusión de la información gracias a internet y a las redes sociales han permitido visibilizar las diferentes maneras en las que a lo largo de la historia se han vulnerado los derechos de los grupos que políticamente se catalogaron como población vulnerable (mujeres y comunidad LGTBIQ+); lo cual ha suscitado intensos debates y movimientos sociales que han propiciado una revisión a los efectos de las relaciones de poder en la dimensión social de género, llevando así a repensar jerarquías, distinciones, clasificaciones, prácticas de inclusión exclusión, formas de violencias, sanciones, restauración, reparación, entre otros. El presente documento contiene la primera versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier tipo de Discriminación Basada en Género y Diversidad Sexual en la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, el cual propende por el diseño, implementación y revisión de las acciones pertinentes para lograr un ambiente universitario libre de cualquier tipo de violencia, discriminación y acoso. Desde la Rectoría se delegó a Bienestar Institucional para la elaboración del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y Cualquier tipo de Discriminación Basada en Género y Diversidad Sexual; con el correspondiente plan de acción.

ARTICULO TERCERO. OBJETIVOS. General. Establecer los en la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES debe utilizar para la prevención, detección, atención, sanción, restauración y reparación a casos acoso y violencias basadas en género y diversidad sexual; de acuerdo con los alcances que las leyes colombianas permiten. Objetivos Específicos.

- Consolidar la difusión de la ruta de atención a casos de violencias basadas en género y acoso sexual que tiene la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES; buscando dejar más claridad frente al hecho que esta incluye diversidad sexual. Asimismo, para optimizar la atención, orientación, seguimiento, restauración y cierre adecuado de cada caso.
- Revisar la construcción e implementación de un instrumento de recolección de información aplicable a los diferentes estamentos (estudiantes, docentes, funcionarios, egresados) que permita, entre otras, identificar:
 - ✓ Percepción de estudiantes sobre violencias basadas en género y discriminación o sitios inseguros al interior de la UNICUCES.
 - ✓ Población a la que se debe hacer énfasis en sensibilización sobre VBG y Diversidad Sexual con el fin de minimizar situaciones de violencia y/o discriminación.
- Establecer campañas de sensibilización y/o capacitación a la comunidad académica de la UNICUCES, sobre prevención, detección y atención a casos de violencias basadas en género y diversidad sexual.

- Revisar normatividades internas: reglamento estudiantil, estatuto docente, contratos de prestación de servicios con el fin de incluir los aspectos relacionados con violencias basadas en género y diversidad sexual.

ARTICULO CUARTO. ALCANCE. El presente protocolo soporta la ruta de atención a casos de violencias basadas en género y acoso sexual ocurrido en cualquiera de los espacios físicos o virtuales de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, de las ofertas académicas presencial, virtual e híbrida (presencial-virtual). Asimismo, aplica para hechos que se puedan llegar a presentar fuera de la UNICUCES en el desarrollo de actividades misionales y/o académicas, investigativas, entendiendo que en el momento de la activación del protocolo las acciones y/o sanciones a que haya lugar luego del debido proceso, tendrán como parámetro las normatividades internas, por lo cual el presente protocolo no anula o sustituye procedimientos, acciones o atenciones que en el marco de la ley se deban realizar. En los casos que así lo requieran, la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES realizará la debida denuncia ante las autoridades competentes de acuerdo con lo estipulado en la ley 1257 de 2008 y el código de procedimiento penal (artículo 67), y normatividad vigente.

ARTICULO QUINTO. APLICACION. El presente protocolo aplica a toda la comunidad académica de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES conformada por: estudiantes (programas de educación continua, programas técnicos laborales, programas tecnológicos, programas universitarios y programas de formación posgradual), docentes, funcionarios y egresados. Asimismo, en el evento que un integrante de la comunidad académica necesite reportar un caso ocurrido al interior de la UNICUCES, lo podrá hacer y recibirá la orientación y acompañamiento correspondiente.

El presente protocolo aplica para los espacios físicos y virtuales de la UNICUCES, así como los convenios de espacios dado el caso de la aplicación del mismo así:

- ✓ Sedes físicas de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES.
- ✓ Espacios virtuales ó Plataformas virtuales: Moodle, Teams, Aulas virtuales utilizadas para espacios académicos (clases virtuales, conferencias, talleres, entre otros): “Ruav, Zoom, Meet, Renata”; o la separada a nivel institucional.
- ✓ Redes sociales institucionales o personales, Correos electrónicos institucionales o personales, Mensajes de WhatsApp o Demás opciones de encuentro virtual que se puedan presentar.
- ✓ Actividades académicas en espacios extramurales: Salidas pedagógicas o Sitios de práctica profesional o Sitios de pasantías profesionales. Participación en actividades deportivas, culturales o académicas o Movilidad académica.

ARTICULO QUINTO. ELEMENTOS Y SISTESIS ORIENTADORA. Los elementos y síntesis orientadora de principios que rigen el presente protocolo en la UNICUCES son:

1. **Principio de diligencia:** las áreas institucionales de la UNICUCES involucradas en la atención de los casos reportados deben aplicar este protocolo de manera oportuna, coordinada, integral, imparcial y exhaustiva, con el fin de garantizar una atención integral de los casos evitando la vulneración de derechos y hechos de re victimización.
2. **Principio de responsabilidad:** entendiendo que todas las personas que conforman las diferentes áreas institucionales de la UNICUCES, deben actuar con la debida diligencia para atender los casos reportados; será entendido como falta grave cualquier acción que dilate el debido proceso o que viole otros principios de este protocolo; por lo cual será aplicable el proceso disciplinario a que haya lugar.
3. **Principio de accesibilidad:** la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, garantiza que la información para activar la ruta sea accesible a toda la comunidad. Asimismo, garantiza la atención de las personas involucradas en condiciones y espacios seguros e igualdad de condiciones.
4. **Principio de confidencialidad:** las áreas que resulten involucradas en la atención de casos, deben guardar absoluta confidencialidad tanto de los casos que se atiendan como de la información de los datos de las personas involucradas.
5. **Principio de dignidad:** las personas que, en representación de las áreas institucionales de la UNICUCES, que intervengan en el desarrollo del presente protocolo deben dar garantía de un trato respetuoso y digno a las personas involucradas.
6. **Principio de equidad:** teniendo en cuenta que en la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, conviven una pluralidad de características de cada uno de sus miembros: etnia, orientación sexual, raza, postura religiosa, edad, clase social, entre otras. La UNICUCES, se compromete con el protocolo de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y diversidad sexual, atendiendo de manera equitativa los casos que se reciban, procurando el bienestar físico, psicológico y emocional de las personas involucradas.
7. **Principio de buena fe:** la atención de los casos recibidos a través de la ruta, se realiza bajo el principio de la buena fe, respecto a la veracidad de la información que brinden los miembros de la comunidad académica de la UNICUCES
8. **Principio de atención integral:** la UNICUCES debe garantizar la atención integral (psicosocial, académica, jurídica) de la persona víctima, procurando su bienestar integral.

- 9. Principio del debido proceso:** la aplicación del presente protocolo de la UNICUCES, garantiza a las partes involucradas un proceso de garantice un trato justo y equitativo evitando la vulneración de derechos, de acuerdo con las leyes colombianas.
- 10. Principio de presunción de inocencia:** toda persona que resulte involucrada en una investigación por actos de acoso, discriminación, violencias basadas en género y diversidad sexual; será presumida su inocencia en todas las etapas de atención de los casos. Solo la autoridad competente podrá declarar su culpabilidad luego que el debido proceso la demuestre.

ARTICULO SEXTO. DEFINICIONES. La ruta de actuación contemplada en el protocolo de la UNICUCES, se fundamenta en un enfoque preventivo, pedagógico, restaurativo y, cuando sea necesario, disciplinario, garantizando la debida diligencia, el respeto al debido proceso, la confidencialidad, y la aplicación de un enfoque diferencial e interseccional, abarcando las siguientes definiciones:

- **Acoso Laboral:** Según la **Ley 1010 de 2006**, es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de empleadores, jefes, superiores jerárquicos, compañeros o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia o desmotivación, o inducir la renuncia.
Puede presentarse en forma de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección.
- **Acoso por Razón de Género:** Conducta reiterada que genera un entorno hostil u ofensivo por razón de género, identidad u orientación sexual, sin que necesariamente tenga un componente sexual. Puede incluir burlas, descalificaciones, lenguaje sexista, estereotipos o micro agresiones.
- **Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:** Forma de acoso sexual donde una persona, aprovechándose de una posición de poder, jerarquía o dependencia laboral, realiza acercamientos, comentarios, insinuaciones, presiones o conductas físicas o verbales con contenido sexual no consentido. Constituye una **falta disciplinaria**, un riesgo psicosocial y, en algunos casos, un **delito penal**. Se encuentra regulado por la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006 y el Código Sustantivo del Trabajo.
- **Acoso Sexual:** De acuerdo con el artículo 210-A del Código Penal, modificado por la Ley 1257 de 2008, es el comportamiento persistente de naturaleza sexual, no deseado, que puede incluir contacto físico, insinuaciones verbales, mensajes, gestos o imágenes con contenido sexual, ejercido por una persona que se vale de una posición de poder, jerarquía o confianza.
- **Ciberacoso o Acoso Virtual:** Uso de tecnologías de la información y la comunicación para ejercer control, persecución, amenazas, chantajes o difusión de contenido íntimo sin consentimiento, con el fin de intimidar o dañar la integridad de una persona.
- **Cláusula de confidencialidad institucional UNICUCES:** Obligación que tienen las autoridades y personal que intervienen en una denuncia o proceso relacionado con VBG-D laboral para proteger la intimidad, integridad y dignidad de las partes involucradas. Su vulneración puede dar lugar a sanciones disciplinarias o legales.

- **Comunidad Universitaria UNICUCES:** Conjunto de personas con vínculo académico, laboral o contractual vigente con la UNICUCES, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, contratistas y demás actores institucionales.
 - **Consentimiento:** Aceptación libre, voluntaria, informada y reversible, expresada sin coacción o manipulación, para participar en un acto íntimo, sexual o afectivo. El consentimiento debe ser claro en cada momento, y su ausencia invalida cualquier acto de contacto físico o verbal de esta naturaleza.
 - **Debida Diligencia:** Principio que obliga a las instituciones a actuar de forma oportuna, eficaz y con enfoque de derechos en la prevención, atención, sanción y reparación frente a situaciones de violencia y discriminación. Implica la obligación de no permitir la impunidad institucional.
-
- **Diversidades Sexo-Genéricas:** Término que agrupa a personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas (lesbianas, gais, bisexuales, trans, quero, intersex, no binarias, entre otras). Este reconocimiento es fundamental para garantizar sus derechos.
 - **Entorno Laboral Libre de Violencia y Discriminación:** Condición que debe garantizar todo empleador, incluida una IES, mediante políticas institucionales, mecanismos de denuncia efectivos, acciones de formación, canales de atención y medidas preventivas que aseguren un ambiente respetuoso de los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras.
 - **Feminicidio:** Asesinato de una mujer por razones de género, cometido por quien ejerce poder o control sobre ella. Tipificado como delito autónomo en la Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely).
 - **Hostigamiento por razones de género u orientación sexual en el trabajo:** Forma de violencia que se manifiesta mediante burlas, desprecio, aislamiento o negación de oportunidades laborales con base en prejuicios por identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Constituye una forma de discriminación y vulnera el derecho al trabajo digno y a la igualdad de oportunidades.
 - **Interseccionalidad:** Enfoque que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples y simultáneas formas de discriminación (por ejemplo, género, raza, discapacidad, orientación sexual) y que estas interacciones agravan su vulnerabilidad. Permite una atención más justa y contextualizada.
 - **Medidas de protección en el ámbito laboral:** Acciones temporales o definitivas adoptadas por la institución para proteger a la víctima de VBG-D, tales como reubicación, ajustes de horario, restricción de contacto con el agresor, acompañamiento psicosocial o suspensión de contratos si hay mérito legal. Estas deben aplicarse con enfoque de género y garantías de confidencialidad, conforme al principio de debida diligencia.
 - **Perspectiva de Género:** Herramienta analítica que visibiliza las relaciones de poder entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, reconociendo las desigualdades estructurales y promoviendo la equidad en la toma de decisiones, políticas y acciones institucionales.

- **Riesgo Psicosocial por VBG-D:** Condición de exposición a situaciones de violencia o discriminación que afectan la salud mental o emocional de las personas en el trabajo. Su identificación y manejo están contemplados en el **Sistema General de Riesgos Laborales** (Decreto 1477 de 2014), que obliga a las instituciones a prevenir y mitigar este tipo de riesgos como parte de la salud ocupacional.
- **Ruta Institucional de Atención:** Conjunto de procedimientos y acciones que se activan de manera articulada y progresiva para prevenir, detectar, atender, acompañar y hacer seguimiento a casos de VBG-D dentro de la comunidad universitaria de la UNICUCES. Incluye canales de denuncia, comités, medidas de protección y articulación con instancias externas si es necesario.
- **Violencia Económica o Patrimonial:** Actos que buscan controlar, limitar, retener o destruir los recursos económicos de una persona. Incluye la sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de bienes, documentos personales, dinero, herramientas de estudio o trabajo.
- **Violencia Física:** Acción no accidental que afecta la integridad corporal de una persona mediante el uso de fuerza física directa o con objetos, que puede generar lesiones visibles o no visibles.
- **Violencia Laboral:** Conjunto de acciones persistentes ejercidas sobre una persona en el entorno de trabajo que buscan descalificar, excluir, someter o humillar, generando afectaciones a la dignidad humana, la salud mental o el entorno laboral. Incluye el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación por razones de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, entre otras. Regulado principalmente por la **Ley 1010 de 2006**.
- **Violencia Psicológica o Emocional:** Acciones u omisiones que ocasionan daño a la estabilidad emocional de una persona, como humillaciones, amenazas, intimidación, manipulación, aislamiento, celotipia, control o desprecio constante.
- **Violencia Sexual:** Cualquier acto o intento de acto sexual, contacto o insinuación no deseada, con o sin contacto físico, realizado sin el consentimiento libre y voluntario de la persona. Incluye tocamientos, comentarios obscenos, exhibicionismo, acoso sexual, abuso y violación.
- **Violencias Basadas en Género y cualquier tipo de Discriminación (VBG-D):** Hace referencia a toda acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o simbólico, ejercida sobre una persona o grupo de personas en razón de su género, identidad u orientación sexual, expresión de género, raza, etnia, discapacidad, edad, religión, nacionalidad, clase social, apariencia física u otras condiciones. Estas violencias pueden manifestarse en el ámbito público o privado, y reproducen relaciones desiguales de poder.

ARTICULO SEXTO. CONDICIONES GENERALES. Con el propósito de garantizar la implementación adecuada del Protocolo de Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y cualquier tipo de Discriminación (VBG-D), la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES establece las siguientes condiciones generales:

- ✓ **Marco Institucional de Aplicación:** El presente protocolo asume los principios, valores y disposiciones contenidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la UNICUCES, el Estatuto General, Reglamento del Personal Docente vigente y Reglamento Estudiantil vigente de la UNICUCES, el Sistema Integral de Gestión de Calidad UNICUCES (SIGU) y los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional en materia de derechos humanos, educación inclusiva y convivencia universitaria. Este instrumento tiene un carácter transversal y debe ser aplicado de manera obligatoria en todas las dependencias y escenarios institucionales de la UNICUCES, tanto académicos como administrativos y socioculturales, en consonancia con la normatividad legal vigente en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y la garantía de ambientes libres de violencia. Será responsabilidad de la Unidad de Bienestar Institucional de la UNICUCES, liderar la divulgación, socialización y apropiación del presente protocolo al interior de la comunidad universitaria de la UNICUCES, con el fin de garantizar el conocimiento, acceso y ejercicio efectivo de los derechos por parte de los grupos y personas vulnerables identificados en la Institución, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la convivencia pacífica.
- ✓ **Marco Conceptual:** Principios Rectores. La implementación del protocolo se rige por los siguientes principios, que orientan todas las actuaciones institucionales:
 - **Accesibilidad:** La Institución garantizará que la ruta de atención sea ampliamente difundida, comprensible y accesible para toda la comunidad universitaria, sin barreras físicas, comunicativas o tecnológicas, de igual forma, se divulgarán los canales, responsables y horarios de atención.
 - **Confidencialidad:** Toda información relacionada con casos de VBG-D será tratada con estricta reserva, con el fin de proteger la privacidad e integridad de las personas involucradas. La confidencialidad no implica omisión de responsabilidades institucionales, sino un manejo ético y respetuoso de la información.
 - **No revictimización:** Se evitará la exposición innecesaria de las víctimas, la reiteración de relatos traumáticos o cualquier práctica institucional que reproduzca violencia simbólica, psicológica o social. Se garantizará el trato digno, empático y respetuoso en todo momento.

- **Atención diferencial y enfoque de identidad:** Se reconocerán las características particulares de cada persona (género, identidad, etnia, discapacidad, edad, orientación sexual, etc.), garantizando un abordaje ajustado a su contexto, sin prejuicios ni estereotipos. La persona será tratada con el nombre y pronombres que corresponda a su identidad de género, independientemente de su documento de identidad.
 - **Debida diligencia:** La Institución actuará con celeridad, eficacia y responsabilidad frente a cualquier hecho de VBG-D, garantizando la activación oportuna de rutas internas y externas, con mecanismos de protección, seguimiento y remisión institucional cuando corresponda.
 - **Participación informada:** Las personas afectadas tendrán derecho a ser informadas de manera clara, oportuna y completa sobre sus derechos, rutas de atención, posibilidades de acompañamiento, mecanismos de denuncia y medidas de protección. Ninguna actuación se realizará sin su consentimiento informado.
 - **Enfoque restaurativo:** Se buscará no solo sancionar, sino también reparar los daños, restablecer derechos vulnerados y reconstruir las relaciones institucionales afectadas. Este enfoque prioriza el bienestar y la reintegración de las personas afectadas, así como acciones de prevención colectiva.
- ✓ **Marco Conceptual: Enfoques de intervención institucional de la UNICUCES.**
Para fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y los derechos humanos, las acciones del protocolo se orientan desde los siguientes enfoques:
- **Enfoque de derechos humanos:** Reconoce la centralidad de la dignidad humana y la garantía de los derechos fundamentales como eje de toda actuación institucional la UNICUCES. Se prioriza el interés superior de las personas afectadas por violencia y discriminación.
 - **Enfoque interseccional:** Reconoce que las violencias rara vez ocurren de forma aislada, y que las personas pueden experimentar múltiples y simultáneas formas de discriminación. Este enfoque permite identificar las desigualdades específicas que atraviesan a cada víctima o sobreviviente.
 - **Enfoque centrado en las sobrevivientes y la premisa de “no causar daño”:** Toda actuación debe respetar la autonomía, dignidad y decisiones de las víctimas, evitando imponer procesos o exponerlas a nuevas situaciones de violencia institucional en la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES.

- **Enfoque global y transformador:** Invita a intervenir los distintos niveles en los que se reproduce la violencia individual, relacional, comunitaria e institucional con estrategias pedagógicas, preventivas y estructurales que promuevan una cultura de cero tolerancias a las violencias y transformen las prácticas sociales que las perpetúan.
- ✓ **Niveles de prevención (MEN, 2022):** La CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES adopta el modelo de prevención propuesto por el Ministerio de Educación Nacional para el abordaje integral de las VBG-D, conforme a los siguientes niveles:
 - **Prevención primaria:** Acciones educativas, culturales y comunicacionales orientadas a transformar imaginarios sociales, estereotipos de género y patrones de comportamiento que normalizan la violencia o la discriminación.
Prevención secundaria: Acciones para la identificación oportuna de factores de riesgo y señales de alerta, con el fin de intervenir antes de que la violencia se agrave. Incluye mecanismos de detección temprana y orientación inicial a víctimas.
 - **Prevención terciaria:** Atención integral, acompañamiento y seguimiento a víctimas, así como acciones disciplinarias, jurídicas o administrativas para garantizar la protección de derechos, la no repetición y la reparación institucional.
- ✓ **Estrategias de Intervención.** Las estrategias de intervención corresponden a todas las prácticas institucionales planificadas y articuladas que tienen como finalidad garantizar el cumplimiento efectivo de cada uno de los niveles de prevención, detección y atención frente a las situaciones de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación (VBG-D). La CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES implementará de manera gradual y progresiva acciones específicas de acuerdo con sus capacidades institucionales, contexto sociocultural y compromiso con la protección de los derechos humanos.
- ✓ **Acciones Institucionales de Prevención Primaria:** Estas acciones buscan evitar la ocurrencia de VBG-D en el entorno universitario mediante la transformación de imaginarios, prácticas y relaciones basadas en desigualdades de género, promoviendo la equidad, el respeto y la convivencia pacífica.
- ✓ **Acciones Institucionales de Prevención Secundaria.** La prevención secundaria en la UNICUCES, se refiere a aquellas medidas destinadas a identificar oportunamente factores de riesgo, señales de alerta o eventos iniciales de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación, con el propósito de actuar de forma inmediata para mitigar su impacto, evitar su escalamiento o repetición y activar rutas de atención oportunas y eficaces.

- ✓ **Acciones de Prevención Terciaria.** La prevención terciaria está dirigida a garantizar la atención integral, acompañamiento y seguimiento efectivo de los casos de violencia basada en género y cualquier tipo de discriminación, así como la reparación institucional, la no repetición y la protección de los derechos fundamentales de las personas afectadas de la UNICUCES.

ARTICULO SEPTIMO. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO CONTINUO.

Con el propósito de garantizar la eficacia, sostenibilidad y mejora continua del presente protocolo, la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES establece un sistema de seguimiento, evaluación y control orientado a monitorear la implementación de las acciones institucionales de prevención, detección, atención y sanción frente a las violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación (VBG-D). Este sistema permitirá tomar decisiones informadas, identificar brechas de cobertura, evaluar el impacto de las estrategias y ajustar las intervenciones conforme a las necesidades cambiantes del contexto universitario. Desde esta perspectiva, se promueve un entorno institucional en la UNICUCES, seguro, equitativo y libre de cualquier tipo de discriminación o violencia, alineado con el principio de legalidad, el respeto por los derechos humanos y la garantía de condiciones laborales y educativas dignas.

El protocolo refleja el compromiso de la UNICUCES con una administración educativa incluyente y transparente, que previene y actúa frente a situaciones que vulneren la dignidad de las personas, en concordancia con la política de integridad y el enfoque de igualdad de género.