



TECNOLÓGICA DEL ORIENTE
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN
VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO**

2023



1. Objetivo General

Adoptar mecanismos que permitan generar ruta de atención formalizadas destinadas a prevenir, detectar, sensibilización para todos los casos de violencia basada en género.

1.1. Objetivos específicos

- Prevenir actos de violencias de género, acoso sexual, discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica por medio de pautas definidas por la institución soportado por las líneas de servicio de Bienestar Institucional.
- Detectar hechos de violencia de género y/o acoso sexual en escenarios de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente, permitiendo de esta forma validar dentro un marco normativo actualizado las rutas de actuación acordes en pro del bienestar de la comunidad académica.
- Generar canales de atención y/o los elementos necesarios para mitigar la presunta generación de hechos y/o actos de violencias de género, acoso sexual y discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua religión, opinión política o filosófica; que permitan afianzar un entorno seguro para la comunidad académica.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo tiene como cobertura a toda la comunidad académica (Docentes, Estudiantes, funcionarios administrativos, visitantes, egresados, contratistas, etc.); que hayan estado asociados con conductas de violencia basada en género, acoso sexual y/o discriminación al interior de la corporación o en actividades en representación de la misma.

3. Definiciones

Con el fin obtener una conceptualización clara y precisa el presente protocolo establece definiciones relevantes en materia de violencia de género:





Discriminación: Es la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015). La discriminación se da de manera directa “cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras” (Corte Constitucional, T-030/17, n.o 39). Y es indirecta “cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos” (Corte Constitucional, T-030/17, n.o 39). El racismo, el sexismo y la xenofobia son algunos ejemplos de discriminación.

Violencia: Se entiende por violencia el uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencia basada en género: “Las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (MinSalud, 2016). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

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).





Violencia sexual: La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona.

La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos:

Conducta sexual inapropiada: Se hace referencia a aquellas acciones que tienen connotaciones sexuales o sexistas, que pueden ser tanto explícitas como sutiles, y que generan incomodidad en la persona que las recibe. Estas conductas contribuyen a perpetuar una imagen degradante de lo femenino o de cualquier expresión de género que no se ajuste a las normas establecidas. Entre ellas se incluyen comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas, discursos de odio y cualquier comentario, insinuación o pregunta no deseada acerca de la vida social o sexual de una persona. También puede haber comentarios sexualizados acerca de la apariencia física o la ropa que viste, difusión de rumores sobre la vida privada de alguien, gestos o movimientos corporales sexualizados, la mirada de arriba abajo, enviar besos o lamer los labios y tocamientos fugaces (como "besos robados"), que no constituyen acoso sexual por ser esporádicos.

Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales: El acoso sexual es un comportamiento tanto físico como verbal, que se dirige a otra persona de forma repetida o no repetida, con connotaciones sexuales o sexistas, y que es no deseado o rechazado. Se utiliza una posición de superioridad o poder, ya sea debido a la edad, el sexo, la posición laboral, social, económica o cualquier otra ventaja, para acosar, perseguir, hostigar o intimidar, afectando la dignidad de la persona que lo sufre.

Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: "El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir" (Ley 599, 2000, art. 210).

Acto sexual no consentido: Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley





penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Abuso sexual: “Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Acceso carnal no consentido: Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Acoso sexual laboral: “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19). En temas de acoso sexual laboral la Corporación cuenta con el Comité de Convivencia Laboral el cual atiende los casos relacionados con acoso laboral de cualquier tipo.

Ofensa sexual: “Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Pornografía no consentida: “En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico,





sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Pornografía, niños, niñas y adolescentes: “Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Conducta violenta: Se tomará en cuenta la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que corresponda según sea el caso, para cualquier tipo de conducta violenta. En los párrafos anteriores se establecen las definiciones de las conductas violentas de carácter sexual. A continuación, se presenta la definición de otro tipo de conductas violentas discriminatorias que son relevantes para este protocolo, sin dejar de lado otras que puedan existir.

Racismo: Denota 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 simbólica: El término se refiere a las acciones que transmiten un orden social simbólico, como las expresiones culturales populares, las letras de canciones, los mensajes publicitarios, los videojuegos, los videos musicales, las revistas, la literatura, la filosofía, el derecho y otras disciplinas y campos científicos que comunican una construcción androcéntrica. Estas acciones reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas. Esta violencia es invisible, implícita y oculta, lo que naturaliza y mantiene la dominación, la subordinación y la discriminación de las mujeres, personas racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no heteronormativas, entre otros.





Violencia económica: Es la violencia destinada a causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia física: Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia psicológica: Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal mediante degradación, control, intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique restricción en las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Acoso escolar o bullying: “Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder” asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (art. 2, Ley 1620 de 2013).

Acoso laboral: “Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010, 2006, art. 2).





Ciber acoso o cyberbullying: “Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico” (art. 2 Ley 1620 de 2013).

Feminicidio: Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16).

Género: El género es una categoría de organización social que incluye roles, estereotipos, percepciones y valoraciones asociadas al ser masculino o femenino, y que implica relaciones de poder. El género es una construcción social que varía a lo largo de la historia y entre culturas.

Identidad de género: Identidad de género se refiere a la manera en que las personas se ven y se identifican a sí mismas, ya sea como hombres, mujeres, queer o no binarias esta identidad no siempre se relaciona o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.

Expresión de género: es la manera en que las personas presentan y muestran su género tanto para sí mismas como para los demás. Esto se puede reflejar en su comportamiento, forma de vestir, lenguaje y gestos.

Orientación sexual: La orientación sexual de cada persona se refiere al deseo y afecto que se siente hacia otras personas. Por lo tanto, existen diferentes orientaciones sexuales, como homosexualidad, heterosexualidad, bisexualidad, pansexualidad y asexualidad.

Diversidad funcional: “Las personas con diversidad funcional incluyen a aquellas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, art.1).

Interseccionalidad: es una herramienta de análisis y acción que permite considerar los múltiples sistemas de opresión y discriminación que afectan a las personas en su posición social. Por lo tanto, no es posible entender el género de manera aislada de otras





categorías como la raza, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras.

Interculturalidad: es la capacidad de establecer un diálogo y una interacción efectiva entre diferentes culturas, con el objetivo de crear una sociedad inclusiva donde ningún grupo cultural tenga una posición dominante sobre otro. Es considerada un proyecto político que busca la construcción de sociedades equitativas y diversas.

Persona victimizada: Se refiere a la persona que es objeto de agresión, ya sea física, psicológica, sexual o de otra índole, y cuyos actos resultan en un daño a su integridad, dignidad y vulneración de sus derechos.

Persona presunta agresora o persona investigada: La persona a la que se le atribuye la conducta violenta o presuntamente la ha cometido contra otra persona o grupo, que causa un perjuicio a sus derechos, afectando su dignidad e integridad.

4. Actores que interactúan en la violencia basada en género

La Corporación define los siguientes actores que interactúan entre sí ante una posible violencia basada en género, teniendo en cuenta las definiciones descritas en el numeral 3.





Figura 1. Actores de la violencia basada en género



Fuente. Dirección de Bienestar Institucional

Se tiene identificado que puede existir una violencia basada en género en orden descendente, cuando se da desde una jerarquía superior a una inferior, en orden ascendente que se da desde una jerarquía inferior a una superior o en orden horizontal que se puede llegar a dar entre personas del mismo nivel.

En el caso del sector externo, se entiende por interacción de los actores definidos en los siguientes niveles en los escenarios de práctica, ambientes de aprendizaje en convenio, perímetro de la institución que actúe en cualquier orden.





5. Comité Institucional de violencia basada en género VIBASG

Para atender los requerimientos derivados de la violencia basada en género se estableció el Comité de violencia Basada en Género VIBASG y para situaciones de índole laboral se tiene el Comité de Convivencia Laboral.

En el caso del Comité VIBASG está conformado por un representante de la dirección designado por el rector, un representante docente, un representante de estudiantes, psicólogo, representante del comité de convivencia laboral y un docente de apoyo de orientación jurídica que serán elegidos de forma democrática y participativa.

6. Estrategias para prevenir la violencia basada en género

La Corporación se rige por principios institucionales que promueven la corporatividad, la responsabilidad, la igualdad y el respeto activo para lograr un ambiente armonioso, seguro y favorable para todos los involucrados en los procesos. Estos valores se enmarcan en una perspectiva humanista y de responsabilidad social y ambiental, basada en un modelo constructivista que destaca la importancia de la interacción social y la colaboración en el aprendizaje, y se enfoca en el desarrollo de habilidades y estrategias de pensamiento crítico y reflexivo. Es importante destacar que la corporación rechaza cualquier forma de violencia basada en género y trabaja en la promoción de prácticas inclusivas y respetuosas para todas las personas.

Teniendo en cuenta la anterior declaración, se describen las estrategias definidas por la Corporación para prevenir la violencia basada en género considerando que los actores del proceso son corresponsables de propiciar espacios libres de todo tipo de violencia basada en género en conjunto con los órganos de gobierno, la Dirección de Bienestar Institucional y Talento Humano.

Tabla 1. Estrategias de prevención

| Estrategia de prevención | Responsables |
|---|--|
| Estrategia relacionada con la normatividad y procedimientos de la Corporación como: Política de violencia basada en género, política de bienestar institucional, política de inclusión, reglamento estudiantil, reglamento interno de trabajo, estatuto | -Vicerrectoría Académica, vicerrectoría Administrativa y Financiera, Talento humano, Secretaría General, Coordinación de SGSST y |





| Estrategia de prevención | Responsables |
|--|--|
| docente, lineamientos del comité de convivencia laboral y lineamiento de prácticas formativas | Dirección de Bienestar Institucional |
| Acciones pedagógicas por medio de la elaboración de recursos y materiales didácticos que se despliegan en los ambientes de aprendizaje para tomar conciencia de la igualdad de género y la prevención de la violencia en cualquiera de sus definiciones. | -Comité VIBASG, docentes, talento humano |
| Campañas de sensibilización y capacitación: diseñar y ejecutar el plan de capacitaciones de violencia basada en género a los actores identificados en el proceso | -Comité VIBASG, Dirección de Bienestar Institucional y Talento humano |
| Adelantar campañas de comunicación digital y física que contenga información acerca de experiencias relacionadas con cualquier tipo de violencia según las definiciones, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, así como la búsqueda de la equidad | -Comité VIBASG, Dirección de Bienestar Institucional, Talento humano, Coordinación de Comunicaciones |
| Brindar capacitación al personal encargado de la ruta de atención incluida en este protocolo, con el objetivo de fomentar la comprensión y aplicación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que acudan a la ruta. | Rectoría |
| Incorporar dentro de la semana tecnológica un espacio experiencial y didáctico para sensibilizar acerca de experiencias relacionadas con cualquier tipo de violencia según las definiciones, la desnaturalización de la violencia, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, así como la búsqueda de la equidad | -Comité VIBASG, Dirección de Bienestar Institucional, Talento humano, |

Fuente: Bienestar Institucional

Estas estrategias de prevención se constituyen desde el programa de violencia basada en género liderada por el Comité VIBASG, la Dirección de bienestar institucional y Talento humano.

7. Estrategias para detectar la violencia basada en género

En este sentido, la detección de la violencia basada en género es definida al interior de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente como todo acto que permitan ayudar a





identificar conductas y/o acciones dentro del marco de la violencia basada en género. Se describen las etapas a continuación:

Tabla 2. Estrategias de detección

| Estrategia de Detección | Responsables |
|---|---|
| Órganos de Actuación: Cuando un miembro de la comunidad académica haga uso de los canales oficiales de violencia basada en género (correo institucional o portal web), se activará el Comité VIBASG con el fin de brindar el canal de atención acorde con la necesidad del implicado. | -Vicerrectoría Académica, vicerrectoría Administrativa y Financiera, Talento humano, Secretaría General, Coordinación de SGSST y Dirección de Bienestar Institucional y Comité VIBASG |
| Conductas sancionables (Comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones, acciones, ocurrencias): Son todas las acciones y/o clasificaciones que la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente define como inconcebibles al interior de las instalaciones y/o en cualquier escenario asociado a la institución. Los cuales dependiendo del presunto implicado deben ir acorde con el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y/o Reglamento Interno de Trabajo | -Vicerrectoría Académica, vicerrectoría Administrativa y Financiera, Talento humano, Secretaría General, Coordinación de SGSST y Dirección de Bienestar Institucional y Comité VIBASG |
| Campañas de sensibilización y capacitación: diseñar y ejecutar el plan de capacitaciones de violencia basada en género a los actores identificados en el proceso | -Comité VIBASG, Dirección de Bienestar Institucional y Talento humano |

Fuente: Bienestar Institucional

Estas estrategias de prevención se constituyen desde el programa de violencia basada en género liderada por el Comité VIBASG, la Dirección de bienestar institucional y Talento humano.

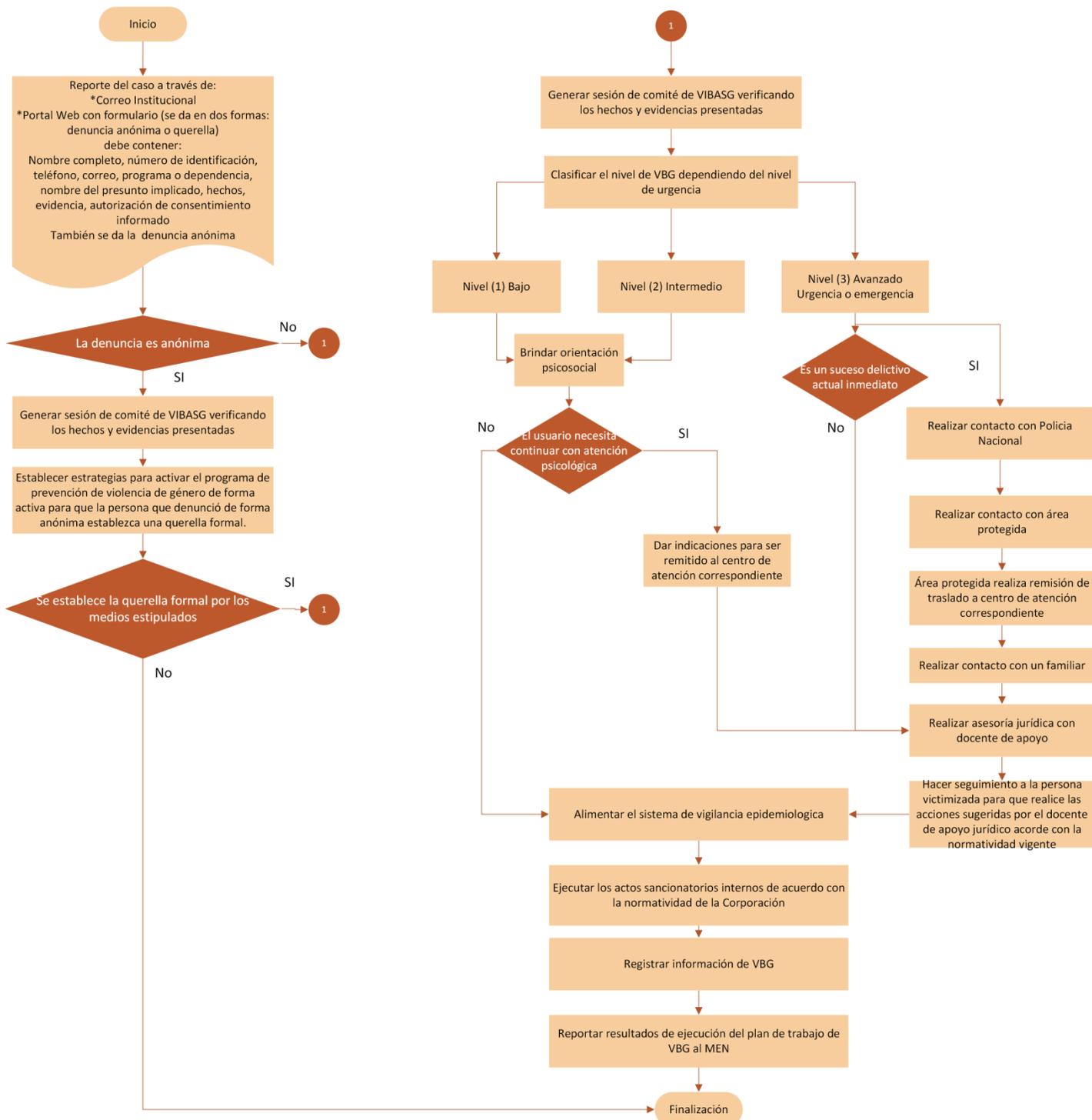
8. Atención de la violencia basada en género

Ahora bien, para iniciar la atención en cualquier caso asociado con violencia basada en género es preciso indicar que toda atención inicial es liderada por el Comité de Violencia Basada en Género VIBASG, la cual realizará un registro de los hechos in situ y de manera inmediata se inicia la activación de la siguiente ruta definida para la atención:





Figura 2. Ruta de atención de violencia basada en género



Fuente: Bienestar Institucional





En la figura 2 nos permite evidenciar la ruta del protocolo de atención, el cual inicia con el reporte del caso por parte del implicado, el cual puede reportar por correo institucional definido en este caso reporteviolienciadegenero@tecnologicadeloriente.edu.co, asimismo dentro de la página institucional se cuenta con el micrositio de la ruta de atención de violencia basada en género la cual deben diligenciar información como: nombre completo, número de identificación, teléfono, correo, programa o dependencia, nombre del presunto implicado, hechos, evidencia y finalmente autorización de consentimiento informado,

La persona victimizada que realice la denuncia anónima se convencerá para que presente la querrela formal por los medios establecidos por la Corporación, para que se pueda activar la ruta de atención de violencia basada en género.

Una vez el implicado remite la información anterior, se genera la sesión del comité VIBAGS donde se verifican los hechos y las evidenciar para clasificar el caso de acuerdo con el nivel de emergencia: bajo, intermedio y alto.

Para el nivel bajo e intermedio se brinda orientación psicosocial, para promover en la persona victimizada el bienestar emocional y social, ayudándole a desarrollar habilidades y estrategias que les permitan enfrentar situaciones difíciles. Si la persona victimizada necesita atención psicológica se sugiere que sea atendida en su centro de atención médico.

Si es nivel de urgencia o emergencia, según las consideraciones del comité VIBASG y el suceso delictivo es actual en el tiempo, se realiza contacto con la Policía Nacional a través del número de cuadrante, se contacta al servicio de ambulancia del área protegida para que lleve a la persona victimizada al centro de atención médico al cual se encuentra afiliado.

Posteriormente, se procede a realizar comunicación con el contacto de emergencia de la persona victimizada para que esté informada de la situación. Se realiza el seguimiento para verificar su estado de salud y posteriormente finalice la atención en salud se procede a realizar orientación jurídica con el docente de apoyo.

A los quince días de la orientación jurídica se realiza seguimiento a la persona victimizada acerca de las decisiones que tomó frente a la información entregada en la asesoría jurídica.





Con la información anterior, se alimenta el sistema de vigilancia epidemiológica, se ejecutan los actos sancionatorios acorde a la normatividad interna, se registra información de los resultados de atención en violencia basada en género y se reporta los resultados al Ministerio de Educación Nacional.

9. Lineamientos de atención integral

El comité VIBASG realiza la atención bajo los siguientes lineamientos:

- Es fundamental que el equipo de atención tome en cuenta sus propias creencias, prejuicios y prácticas políticas y religiosas, así como su imaginario, para identificar cómo pueden influir en la calidad de la atención que se brinda. Es importante tener en cuenta que en cualquier tipo de relación, existe una dinámica de poder y que es posible revictimizar sin intención, por lo que se debe estar alerta para evitar cualquier tipo de daño adicional.
- Es crucial brindar una atención que tenga en cuenta la humanidad, el respeto, la solidaridad, la dignidad y la empatía hacia la persona que ha sido víctima de algún hecho. Es necesario comprender que estos valores son esenciales para el bienestar emocional y físico de la víctima, y pueden contribuir significativamente a su recuperación.
- Es importante que todas las acciones que se lleven a cabo dentro de este protocolo tomen en cuenta y respeten la diversidad y las características identitarias de cada individuo involucrado. Esto significa que se debe tener en cuenta la individualidad de cada persona y evitar cualquier tipo de discriminación basada en su género, orientación sexual, raza, cultura, entre otros aspectos de su identidad.
- Al momento de prestar atención, es fundamental tener en cuenta cualquier condición especial de vulnerabilidad que pueda tener la persona afectada, incluyendo su edad, discapacidad, pertenencia a un grupo étnico o a una población discriminada. Es esencial respetar la autonomía de la persona afectada en todo momento y asegurar el restablecimiento de sus derechos, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- El personal encargado de brindar atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones, Si la persona afectada es transgénero, se debe respetar su voluntad





de ser tratada de la manera que desee, sin importar lo que diga su documento de identidad.

- Es importante evitar cualquier tipo de presión sobre la persona afectada para que realice u omite acciones y no se debe obligar a la confrontación con la persona presunta agresora. Se debe suministrar información clara sobre la ruta de atención y evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja.
- En ningún momento se debe cuestionar a la persona afectada por no haber reportado la situación antes, y no se deben hacer preguntas impertinentes ni minimizar su relato. Es necesario escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona afectada, y facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que requieran necesidades específicas.
- Es fundamental mantener en reserva toda la información de carácter confidencial. Para cumplir con este requisito, es necesario que los miembros del comité VIBASG firmen un consentimiento informado y un documento de manejo de confidencialidad que contempla implicaciones penales en caso de incumplimiento.

10. Proceso de responsabilidad de la persona victimizada

El objetivo de este protocolo es implementar medidas preventivas y formativas para evitar la repetición de situaciones de victimización relacionadas con la violencia basada en género, así como establecer sanciones en función del nivel de gravedad. La seguridad de la persona afectada es de suma importancia en este proceso, por lo que el inicio del proceso de responsabilidad por los hechos de VBG solo se llevará a cabo con el consentimiento explícito de la víctima.

Es importante tener en cuenta que en este protocolo, la persona afectada es considerada como un sujeto procesal, ya que la VBG puede constituir una violación de los derechos humanos. Por lo tanto, la persona afectada tendrá acceso al expediente, podrá obtener copias, presentar pruebas, intervenir en la práctica, presentar solicitudes, recibir comunicaciones y notificaciones, designar un representante legal, presentar argumentos finales y apelar las decisiones. Todo esto se llevará a cabo a través del Comité VIBASG.





11. Procesos disciplinarios

Si se inicia un proceso disciplinario y la persona afectada lo solicita, el comité VIBASG llevará a cabo una investigación para recopilar pruebas que puedan ser determinantes para iniciar un proceso sancionatorio contra la presunta agresora. Durante la investigación, se revisará los antecedentes de la persona investigada en relación con la conducta que se le atribuye y si ha cometido hechos similares en el pasado en la Corporación.

Si se confirma que se ha cometido un delito, el docente de apoyo jurídico asesorará a la persona afectada sobre las posibilidades y alternativas jurídicas que tiene ante las autoridades públicas competentes para hacer valer sus derechos. Es importante tener en cuenta que la Corporación solo puede asumir la sanción de conductas disciplinables según nuestra normatividad interna y no puede reemplazar la actuación de las instituciones públicas colombianas responsables de evaluar las conductas tipificadas como delitos. En resumen, el comité VIBASG se compromete a tomar medidas efectivas para garantizar un ambiente de convivencia pacífica y respetuosa en nuestra comunidad académica.

