

Protocolo de Prevención, Atención e Intervención sobre Violencias Basadas en Género y Discriminaciones de la Universidad del Rosario

12 DE ABRIL DE 2023





Tabla de contenido

Introducción	5	4.6 Violencia sexual	12
Capítulo I.....	6	4.7 Conductas violentas	14
Generalidades.....	6	4.8 La interseccionalidad.....	16
1. Principios	6	Capítulo II.....	17
1.1 Principio de inclusión social	6	Medidas de prevención.....	17
1.2 Principio de debida diligencia	6	5. Definición de las medidas de prevención	17
1.3 Principio de atención integral	6	5.1 Tipos de medidas de prevención y responsables de implementarlas.....	17
1.4 Principio de enfoque diferencial	6	Capítulo III.....	21
1.5 Principio de equidad	6	Medidas de atención.....	21
1.6 Principio de corresponsabilidad	7	6. Definición de las medidas de atención. 21	
1.7 Principio de celeridad	7	7. Ruta de atención de VBGD.....	21
1.8 Principio de confidencialidad y reserva.7		7.1 Lineamientos para la atención de las personas que activan el Protocolo de VBGD	21
1.9 Principio de buena fe	7	7.2 Activación de la ruta.....	23
1.10 Principio de debido proceso	7	7.3 Canales de activación de la ruta	23
1.11 Principio de presunción de inocencia .7		7.4 ¿Quién puede activar la ruta?	24
2. Objeto y alcance	7	7.5 ¿Cuándo puede activarse la ruta?	24
3. Ámbito de aplicación	8	7.6 Etapas de la ruta.....	25
3.1 Quienes pueden acudir al protocolo de VBGD.....	8	7.6.1 Primera etapa: Comprensión, orientación y recepción del caso	25
3.2 Espacios de aplicación del protocolo de VBGD.....	10	7.6.2 Segunda etapa: Atención integral	25
3.3 Cuando aplica el protocolo de VBGD	10	7.6.3 Tercera etapa: Abordaje de los casos de violencias basadas en género y discriminación (VBGD).....	26
4 Conceptos.....	10	8. Equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA)	27
4.1 Discriminación.....	10	8.1. Atribuciones del equipo CORA en el marco de la indagación preliminar	28
4.2 Discriminación basada en estereotipos étnico-raciales.....	11		
4.3 Violencia.....	11		
4.4 Violencias basadas en género (VBG) ...	11		
4.5 Violencia contra la mujer	11		



8.2. Atribuciones en el marco del proceso psicopedagógico	29	10.3 Proceso de responsabilidad disciplinaria	39
8.3 Atribuciones en el marco del espacio restaurativo.....	29	10.3.1 Etapas.....	39
8.4 Atribuciones en el marco del proceso de responsabilidad disciplinaria	29	10.3.1.1 Indagación preliminar	39
9. Acompañamiento integral	30	10.3.1.2 Traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD	40
9.1 Acompañamiento psicológico o espiritual	30	10.3.1.3 Audiencias	41
9.2 Acompañamiento jurídico.....	31	<i>Audiencia 1. Presentación del caso ...</i>	<i>41</i>
9.3 Acompañamiento académico	32	<i>Audiencia 2. Práctica de pruebas.....</i>	<i>42</i>
9.4 Acompañamiento laboral.....	32	<i>Audiencia 3. Presentación de alegatos finales y decisión</i>	<i>42</i>
Capítulo IV	34	10.3.1.4 Recurso de apelación	43
Medidas de intervención en los casos	34	10.3.2 Sobre el Comité de Resolución a Casos de VBGD	43
10. Medidas institucionales para los casos de VBGD	34	10.3.2.1 Conformación del Comité ...	43
10.1 Proceso psicopedagógico.....	34	10.3.2.2 Secretaría Técnica del Comité de Resolución a Casos de VBGD	52
10.1.1 Metodología del proceso psicopedagógico.....	34	10.3.2.3 Impedimentos y recusaciones	52
10.1.2 Responsable del proceso psicopedagógico.....	36	10.3.3 Definiciones de actores en el proceso de responsabilidad disciplinaria..	53
10.1.3 Lineamientos del proceso psicopedagógico.....	36	10.3.3.1 Sujetos procesales	53
10.2 Espacio restaurativo.....	36	10.3.3.2 Persona victimizada	53
10.2.1 Metodología del espacio restaurativo.....	37	10.3.3.3 Persona presunta infractora o persona investigada	53
10.2.2 Acuerdo restaurativo.....	37	10.3.4 Tipos de medidas en el curso del proceso.....	53
10.2.3. Mecanismo restaurativo.....	37	10.3.5 Sanciones que debe aplicar el Comité de Resolución a Casos de VBGD...	55
10.2.4. Lineamientos del espacio restaurativo	38	10.3.6 Clasificación de las conductas de VBGD	56
10.2.5. Excepciones para el espacio restaurativo	39	10.3.6.1 Conductas de violencia sexual	56



10.3.6.2 Conductas de violencia física	56	12.2 Casos o situaciones que involucren a un contratista	64
10.3.6.3 Conductas de violencia psicológica, económica, y discriminación mediante la generación de barreras de accesos a derechos..	56	12.3 Casos o situaciones que involucren a un estudiante del programa de Ingeniería Biomédica.....	64
10.3.6.4 Conductas de violencia simbólica.....	56	12.4. Casos con personas externas que, estando en los espacios de la Universidad, agredan o victimicen a una persona que haga parte de la comunidad rosarista	64
10.3.7 Tipos de sanciones	57	12.5. Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato.....	65
10.3.7.1 Cuando la persona investigada es estudiante	57	12.6 Casos o situaciones de violencia sexual o intrafamiliar que involucren a niños y niñas menores de 14 años.....	65
10.3.7.2 Cuando la persona investigada es funcionario(a) o profesor(a).....	57	12.7 Casos o situaciones que no son de violencia sexual que involucren a niños y niñas menores de 14 años como agresores.....	65
10.4 Gradualidad de las sanciones.....	58	13. Régimen de transición.....	66
10.4.1 Circunstancias de agravación de la sanción	58	Referencias	67
10.4.2 Circunstancias de atenuación de la sanción	58	Glosario	70
10.5 Pautas que debe tener en cuenta el Comité de Resolución a Casos de VBGD para su actuación dentro del proceso de responsabilidad sobre los hechos	59		
Capítulo V	62		
Seguimiento a la implementación del Protocolo	62		
11. Seguimiento a la implementación de la ruta	62		
Capítulo VI	64		
Disposiciones especiales.....	64		
12. Definiciones	64		
12.1 Casos en donde esté en riesgo la vida de la persona victimizada.....	64		



Introducción

Con la actualización del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación (en adelante, Protocolo VBGD), la Universidad del Rosario (en adelante, la Universidad) continúa reiterando su compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de su comunidad rosarista (estudiantes, profesores, funcionarios/as y proveedores), orientada siempre por la búsqueda del bien común. En la Universidad, se rechaza cualquier acto de violencia, acoso y discriminación que ponga en riesgo la integridad personal física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario. Por lo anterior, atendiendo a las dinámicas sociales y educativas, este protocolo es un documento vivo y abierto a la participación de la comunidad universitaria y a la representatividad de los grupos de interés de esta, cuando estimen la necesidad de actualizaciones de este.

En esta ocasión, la Universidad, desde su labor educativa y formativa, le apuesta a la renovación de espacios de formación, prevención, atención e instancias de decisión para las manifestaciones de violencia, que atenten contra la sana convivencia, que vulneren los derechos humanos y que

afecten la dignidad de las personas que hacen parte de nuestra Universidad, en especial, cuando la violencia se da por motivos de género y discriminación, afectando a grupos históricamente vulnerados.

A lo largo de este Protocolo, se verán reflejados y apropiados los criterios constitucionales y jurisprudenciales¹, integrándolos con los aprendizajes y experiencias que se obtuvieron en el tiempo de implementación de la primera versión del Protocolo, en procura de que la Universidad sea una ejecutora de la prevención y resolución de los casos de violencias basadas en género y discriminación, con la seriedad, diligencia y legalidad que la han caracterizado desde su fundación y con el ánimo de desestimular las situaciones de violencia o su riesgo desde la comunidad universitaria y sin revictimizar a las personas afectadas.

¹ República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-735 de 2017.



Capítulo I Generalidades

1. Principios

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

1.1 Principio de inclusión social

Considerando la inclusión social como la estrategia mediante la cual se pueden realizar ajustes que se adecuen a la diversidad de las todas las personas, generando acciones explícitas de no discriminación; es decir, no realizar acciones desfavorables basadas en lo étnico-racial, el sexo/género, la orientación sexual, la discapacidad, etc.

1.2 Principio de debida diligencia

Las instancias de la Universidad involucradas en la aplicación de este Protocolo tienen el deber de actuar de manera coordinada, con oportunidad, integridad, enfoque de género, imparcialidad, exhaustividad y permitiendo la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales y procurar su bienestar físico y psicosocial, en el marco de su responsabilidad de prevención, investigación, atención y sanción de VBGD que ocurra al interior de la comunidad rosarista.

1.3 Principio de atención integral

La Universidad proporcionará espacios para la persona victimizada y le brindará una atención psicológica, jurídica y académica, promoviendo la prevención de nuevos hechos, la orientación, información y bienestar de la persona, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias o discriminaciones.

1.4 Principio de enfoque diferencial

La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, la Universidad debe brindar una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, que reconozca la diversidad y necesidades particulares de su población.

1.5 Principio de equidad

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



cada caso, tomando acciones explícitas que busquen generar condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas, reconociendo sus diferencias y necesidades.

1.6 Principio de corresponsabilidad

La comunidad rosarista es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de VBGD, así como de participar en la prevención de este tipo de actos. Se articularán los actores, acciones, actuaciones y alianza conducentes a garantizar la solidaridad y el trato respetuoso y equitativo.

1.7 Principio de celeridad

Este principio debe ser entendido como una prioridad, toda vez que los actos violentos basados en el género o identidad sexual generan una afectación importante en la salud mental y física de las personas. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar e intervenir (en términos restaurativos o sancionatorios) las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.

1.8 Principio de confidencialidad y reserva

La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de VBGD debe ser tratada de manera que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

1.9 Principio de buena fe

La información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe; es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia. La Universidad espera que los miembros de su comunidad, ya sean estudiantes, profesores(as), egresados(as) o funcionarios(as), actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los(las) demás.

1.10 Principio de debido proceso

La Universidad garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia.

1.11 Principio de presunción de inocencia

Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre VBGD será presumida inocente en toda la ruta que se contempla en este Protocolo, donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable de los hechos atribuidos a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.

2. Objeto y alcance

Este Protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención e intervención de



situaciones de violencias basadas en género y discriminación (VBGD), teniendo en cuenta los límites institucionales y las funciones de la Universidad respecto a este tipo de violencias².

En términos de *prevención*, este instrumento se concibe como una estrategia pedagógica para hacer frente a las VBGD y la promoción en la comunidad Universitaria de una vida libre de violencias y discriminación; en términos de *atención*, se definen los mecanismos de respuesta que la Universidad ofrece a las personas involucradas en estos hechos, así como el abordaje que la institución podrá realizar sobre los casos, los cuales pueden ser: psicopedagógicos; restaurativos y/o disciplinarios (proceso de proceso de responsabilidad disciplinaria).

3. Ámbito de aplicación

Este aspecto hace referencia sobre quiénes, dónde y cuándo aplica el presente protocolo de VBGD de la Universidad, el cual establece una ruta integral para la atención de los casos y la intervención sobre estos, que podrá ser de carácter pedagógica, restaurativa; y de encontrarse méritos, y por voluntad de la persona victimizada, se iniciará el proceso sancionatorio.

Dado el alcance de aplicación del Protocolo, sus lineamientos deberán ser integrados a los demás reglamentos institucionales, teniendo un carácter preferente, con el fin de articular

los procesos y procedimientos que sean transversales al escenario académico, laboral, docente o contractual.

3.1 Quienes pueden acudir al protocolo de VBGD

Este instrumento está diseñado para atender a cualquier persona que sea parte de la comunidad rosarista o que esté vinculada o relacionada con la Universidad, que se considere víctima de una situación de violencia basada en género o discriminación. La atención que recibe y las medidas o acciones que puede solicitar dependerán del tipo de vinculación que tenga con la Universidad:

² Las decisiones y acciones que tome la Universidad frente a este tipo de violencias estarán enmarcadas en sus funciones como institución educativa.

Vinculación	Atención que recibe si es víctima	Medidas o acciones que proceden
<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes de programas académicos en cualquiera de los niveles educativos Profesores/profesoras Personal administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento Integral (asesoría psicológica, acompañamiento jurídico y/o académico) 	<ul style="list-style-type: none"> Medidas psicopedagógicas Medidas restaurativas Apertura de proceso de responsabilidad por hechos de VBGD contra la persona vinculada académica o laboralmente a la Universidad Son disciplinables en caso de haber cometido hechos de VBGD.
<ul style="list-style-type: none"> Contratistas (proveedores de servicios o sus empleados)⁷ Personas que cumplen actividades en el marco de convenios, acuerdos o alianzas con la Universidad 	<ul style="list-style-type: none"> Primera escucha psicológica Acompañamiento jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> Medidas psicopedagógicas Medidas restaurativas Medidas restaurativas y/o apertura de proceso de responsabilidad por hechos de VBGD contra la persona vinculada académica o laboralmente a la Universidad No son disciplinables por la Universidad Medidas sobre el contrato
<ul style="list-style-type: none"> Personas egresadas 	<ul style="list-style-type: none"> Primera escucha psicológica Acompañamiento jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> Medidas psicopedagógicas Medidas restaurativas y/o apertura de proceso de responsabilidad por hechos de VBGD contra la persona vinculada académica o laboralmente a la Universidad No son disciplinables por la Universidad Medidas sobre su ingreso y permanencia en las instalaciones
<ul style="list-style-type: none"> Personas que se han retirado de la Universidad Visitantes o terceros que ingresan a las instalaciones de la Universidad 	<ul style="list-style-type: none"> Primeros auxilios psicológicos Acompañamiento jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> Medidas psicopedagógicas Medidas restaurativas y/o apertura de proceso de responsabilidad por hechos de VBGD contra la persona vinculada académica o laboralmente a la Universidad No son disciplinables por la Universidad. Medidas sobre su ingreso y permanencia en las instalaciones.



3.2 Espacios de aplicación del protocolo de VBGD

- Espacios físicos del campus universitario, los cuales hacen referencia a todas las instalaciones de la Universidad ubicadas en sus sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinados para el cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar universitario, según se establece en la Circular Normativa 84 SIND-17 y sus anexos.
- Espacios virtuales institucionales, el campus virtual, redes sociales institucionales y/o personales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.
- Espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas institucionales o espacios de la vida universitaria, como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, escenarios en los que se desarrollen trabajos de grado o tesis, entre otros, que vinculen a la comunidad con el quehacer institucional.

3.3 Cuando aplica el protocolo de VBGD

- En cualquier actividad en la que alguna persona en su rol de integrante de la comunidad Rosarista o en representación de esta,

independientemente de que se adelante dentro y fuera del campus universitario.

- Cuando los hechos afecten o pongan en riesgo algún integrante de la comunidad universitaria, involucren sujetos de la comunidad rosarista e incidan en la convivencia universitaria, así los mismos hayan ocurrido en ámbitos recreativos o privados de interacción entre la comunidad universitaria y no dentro de las instalaciones de la Universidad.

4 Conceptos

Con el fin de tener un lenguaje común y una mejor comprensión por parte de la comunidad rosarista para su debida aplicación, a continuación se relacionan los conceptos bajo los cuales se enmarca el presente Protocolo de VBGD.

4.1 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, identidad de género, 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”. 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, clasismo, capacitismo y la xenofobia son algunos ejemplos de discriminación.

4.2 Discriminación basada en estereotipos étnico-raciales

Son las acciones que generan un trato diferenciado y subvalorado a la población que es racializada. Este maltrato se sustenta en sesgos implícitos, que son las actitudes y disposiciones inconscientes que tienen algunas personas en relación con grupos racializados.

4.3 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).

4.4 Violencias basadas en género (VBG)

“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” (Ministerio de Salud, 2016). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, solo por el hecho de serlo, es decir, por su sexo/género, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no normativas. Es importante resaltar que la VBG tiene como sustento la desigualdad estructural e histórica de las mujeres y otras personas de grupos históricamente marginados, como las LGBTIQ+.

4.5 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” (Ley 1257 de 2008, art. 2).



4.6 Violencia sexual

La violencia sexual en particular se relaciona con los comportamientos de carácter sexual que vulneran la dignidad y atentan contra la autonomía y libertad en la toma de decisiones sobre el propio cuerpo y la sexualidad.

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

a. Acoso u hostigamiento sexual:

Consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual, que se realiza en por lo menos más de una ocasión y que afecta la dignidad o la tranquilidad de la persona que recibe esta acción.

b. Abuso de poder para tener beneficios sexuales:

Conducta física o verbal de naturaleza sexual, realizada por una persona que aprovecha su superioridad manifiesta, autoridad o relación de poder, como edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, con el fin de tener acercamientos o intimidar a una persona en relación con la sexualidad, y que de esta manera afecta la dignidad o la tranquilidad de la persona que recibe esta acción.

c. Chantaje, sesgo sextorsión: Es la acción mediante la cual una

persona usa información, imágenes, chats o videos de carácter íntimo o sexual para obligar a mantener contacto sexual, obtener dinero, obtener beneficios o cualquier tipo de “favor”. Esta acción se hace bajo la amenaza de que publicará la información que posee y se realiza con la intención de extender rumores sobre la vida íntima de una persona.

d. Ofensa sexual:

Expresiones que incluyen lo verbal, lo corporal o lo escrito y tiene un carácter sexual, que cosifican, denigran o atemorizan a las personas a quienes se dirigen. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual sin consentimiento, gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, lanzar besos o lamer los labios, tocamientos fugaces (besos robados) que, por lo menos desde una perspectiva legal, no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

e. 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).

- f. Violencia sexual basada en la discriminación étnico-racial:** La violencia sexual reproduce las desigualdades de género y raza/etnia, tienen que ver con nociones, acciones e imaginarios coloniales y racistas sobre la sexualidad de las comunidades afro e indígenas.
- g. 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).

h. 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).

- i. Pornografía no consentida:** “En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, o vender material pornográfico (escenas de actividad sexual), sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).



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

k. 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).

4.7 Conductas violentas

Para cualquier conducta violenta, se considerará la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que corresponda, según sea el caso. En los apartados anteriores, se definen las conductas violentas de carácter sexual; la violencia sexual, en particular, se relaciona con los comportamientos de carácter sexual que vulneran la dignidad y atentan contra la autonomía y libertad en la toma de decisiones sobre el propio cuerpo y la sexualidad.

A continuación, se presenta la definición de otra clase de conductas violentas de

tipo discriminatorio que conciernen a este Protocolo, sin perjuicio de las demás que hubiere:

a. 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).

b. Violencia simbólica: Hace referencia a las acciones por medio de las cuales se transmite un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, juegos de video, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas y dominios científicos que comunican una construcción androcéntrica), por medio de las cuales se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan



estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas o discriminatorias. Esta violencia se caracteriza por ser invisible, implícita y soterrada, por lo que naturaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación de las mujeres, personas racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no heteronormativas, entre otras.

- c. 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).
- d. Violencia económica étnica-racial y o racismo estructural:** El racismo estructural se manifiesta en las desigualdades económicas, políticas y sociales; esta forma de racismo se manifiesta en las dificultades que tienen las minorías para acceder, en igualdad de condición, a diversos bienes y servicios (justicia, educación, salud, etc.).
- e. 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).
- f. 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).
- g. Violencia psicológica étnica-racial:** Comprende humillaciones, insultos, injurias y calumnias, que tiene como sustento estereotipos racistas sobre las pertenencias étnico-raciales; se generan en un contexto de relaciones de poder y buscan inhibir, prohibir o manipular a las personas.
- h. 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 (Ley 1620, 2013, art. 2).

- i. 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 mediano, 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).
- j. 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” (Ley 1620, 2013, art. 2).

k. Femicidio: 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).

l. Violencia física basada en discriminación étnico-racial: En términos de discriminación étnico-racial, estas acciones se cometen hacia personas por razón de su pertenencia étnico-racial.

4.8 La interseccionalidad

Es una categoría analítica y política útil para pensar en los diversos sistemas de opresión y discriminación, históricos y estructurales, que convergen en las personas y que las sitúan en lugares sociales desiguales. Por tanto, no es posible pensar el género fuera de otras categorías de diferenciación como raza, clase social, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad. El enfoque interseccional implica el análisis relacional en que las categorías de diferencia interactúan para disminuir o agudizar situaciones de violencias o discriminaciones.



Capítulo II Medidas de prevención

La Universidad, desde su visión como una institución de educación superior, rechaza todo tipo de VBGD entre los miembros de su comunidad. Así mismo, fomenta y promueve la equidad y la diversidad, a partir de una educación humanista fundamentada en el respeto como pilar de las relaciones sociales, con el fin de crear un ambiente seguro y favorable para el desarrollo personal y el fortalecimiento de la identidad rosarista. De esta manera, la Universidad se compromete con el presente protocolo a la implementación de estrategias de prevención frente a las VBGD.

5. Definición de las medidas de prevención

Las medidas de prevención para casos de VBGD son acciones que apuntan a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento en lo cotidiano; es decir, en el salón de clases, en la oficina, en el pasillo, en las redes sociales, entre otros escenarios, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos de género, de raza, de etnia, de clase, entre otros, que perpetúan la discriminación y la violencia. A su vez, dichas medidas promueven el desarrollo de competencias sociales que hacen posible a la comunidad

rosarista actuar de manera constructiva, o sea, respetando y valorando la diversidad.

De esta manera, la prevención debe adaptarse a las necesidades y características de quienes conforman la Universidad y se implementará a través de acciones independientes y transversales a la formación académica. Así mismo, la prevención de VBGD contemplada en este protocolo contribuye e implica el deber de toda la comunidad rosarista de garantizar y evitar este tipo de conductas al interior de la institución.

5.1 Tipos de medidas de prevención y responsables de implementarlas

La comunidad educativa es corresponsable de propiciar espacios libres de todo tipo de VBGD. Las medidas de prevención serán asumidas por todos y cada uno de los responsables que se describen a continuación; y su articulación y seguimiento estarán a cargo de la Decanatura del Medio Universitario y el Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión (Plurales).

Medidas de prevención	Áreas responsables o a cargo
<p>1. Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación a través del análisis y adecuación de las políticas, reglamentos y decretos de la Universidad. Para ello, se crearán e implementarán las medidas que se consideren necesarias para mantener una universidad inclusiva y libre de violencias y discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La Vicerrectoría, a través de la Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil. ● La Secretaría General, a través de la Dirección Jurídica. ● El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. ● Sindicatura. ● Gestión Humana. ● El Centro de Estudios UR intercultural.
<p>2. Apoyar la investigación y análisis de la realidad universitaria como estrategia para identificar factores de riesgo sobre los que se deba intervenir. También se deben realizar recomendaciones para la construcción y actualización de lineamientos y acciones puntuales de prevención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. ● Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad. ● El centro de estudios UR Intercultural.
<p>3. Desarrollar acciones encaminadas a la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación y la inclusión de grupos comúnmente discriminados. Por medio de actividades de formación permanente dirigido a todo el personal administrativo y académico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. ● La Dirección de Proyección Social. ● El Centro de Formación en Ética y Ciudadanía – Phronimos. ● Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad. ● El centro de estudios UR Intercultural. ● Dirección Académica. ● La Dirección de Gestión Humana.

Medidas de prevención	Áreas responsables o a cargo
<p>4. Construir e implementar programas de prevención permanentes y continuos, dirigidos a todos los actores de la Universidad, según sus necesidades, con metodologías experienciales adaptadas a las características de quienes integran la institución. Por ejemplo: capacitaciones pre-salidas de campo y preprácticas profesionales sobre la identificación y abordaje de las VBGD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. ● El Centro de Formación en Ética y Ciudadanía – Phronimos. ● La Dirección de Gestión Humana. ● Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad. ● El centro de estudios UR Intercultural (a través de escenarios y resultados de las clases y diplomados en territorio dictados desde el Centro).
<p>5. Apoyar y adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque interseccional, que apunten a la sensibilización de la comunidad rosarista sobre la erradicación de todo tipo de VBGD, la desnaturalización de las violencias, el cuestionamiento de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, así como la búsqueda de la equidad (haciendo uso de todos los canales de comunicación existentes en la Universidad).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La Decanatura del Medio Universitario. ● La Dirección de Comunicaciones. ● La Dirección de Gestión Humana. ● Las escuelas, facultades y la Dirección de Educación Digital de la Universidad. ● El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. ● El Centro de estudios URintercultural a través del grupo de comunicaciones, memoria y actividades de la mención en estudios interculturales.
<p>6. Apoyar y realizar campañas de socialización e información permanentes sobre las rutas de atención a casos de VBGD, así como las políticas de equidad y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La Dirección de Comunicaciones. ● La Dirección de Gestión Humana. ● El Comité Asesor Docente (CAD). ● Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad.

Medidas de prevención	Áreas responsables o a cargo
<p>7. Capacitar al personal que está involucrado en la ruta de atención que hace parte de este protocolo (personal de seguridad, profesionales de Psicología y Dirección de estudiantes, entre otros) propendiendo por la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acerquen a la ruta y la generación de acciones oportunas frente a situaciones que se presenten en el marco del Protocolo, así como en las medidas preventivas inmediatas que deben tomar como respuesta a situaciones que puedan presentarse en cualquier sede.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La Decanatura del Medio Universitario, a través de la Oficial de Cumplimiento de Inclusión y Diversidad.
<p>8. Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad del campus en términos de inclusión, accesibilidad y seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Las jefaturas de Seguridad y Servicios Generales y de Logística y Espacios de la Dirección de Hábitat.



Capítulo III

Medidas de atención

6. Definición de las medidas de atención

Las medidas de atención son procedimientos que, cumpliendo con el enfoque de género y diferencial, responden, por una parte, a las necesidades de las personas involucradas, y, por otra, permiten trazar algunos lineamientos para el abordaje de los casos.

7. Ruta de atención de VBGD

La ruta para atención de VBGD es el procedimiento institucional al interior de la Universidad que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas por hechos de VBGD.

En todo momento, de la ruta hasta la culminación de las acciones por parte del Equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA), la persona victimizada tendrá derecho a obtener información sobre el estado actual de su caso, respetando siempre los límites de confidencialidad.

Esta ruta deberá prestar en todo momento *atención integral* a la persona victimizada, en los términos que se consagran en este protocolo, de consonancia con el tipo de vinculación que tenga con la Universidad,

procurando su protección y no revictimización.

Las *medidas institucionales ante las situaciones de VBGD* son integradas por acciones que pueden llevarse a cabo de manera simultánea o preferente, según el caso. Dichas acciones son: 1) psicopedagógicas, 2) restaurativas; y 3) proceso de proceso de responsabilidad disciplinaria.

La activación de la ruta es de carácter preferente, es decir, cualquier caso relacionado con hechos de VBGD, iniciado en un procedimiento disciplinario diferente al dispuesto en este protocolo, será asumido por el equipo CORA activando la ruta de oficio. Los términos del proceso inicial se entenderán suspendidos, si al final de la indagación el equipo CORA concluye que no es un hecho de VBGD. Después de esto, se remitirá nuevamente al competente, para que tome las acciones a que haya lugar.

7.1 Lineamientos para la atención de las personas que activan el Protocolo de VBGD

Todas las áreas de la Universidad implicadas en la atención de situaciones de VBGD deben respetar y garantizar los derechos de las personas que activan el Protocolo atendiendo los siguientes lineamientos:



- Es necesario que el personal que brinde la atención a VBGD haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, prácticas religiosas, políticas y creencias, así de cómo estas pueden afectar la atención. Esto, teniendo en cuenta que todo contacto implica una relación de poder y que nadie está exento de revictimizar.
- Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- Todas las actuaciones de este Protocolo deben respetar la diversidad y condiciones identitarias de cada persona.
- En el momento de brindar la atención, deberá tomar en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, así como su pertenencia a un grupo étnico o a población discriminada.
- En todo momento de la ruta, se deberá respetar la autonomía de la persona victimizada.
- Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- Quien realiza la atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones.
- No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.
- En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omite acciones.
- En ningún caso, se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora y/o sus representantes legales.
- Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y suministrar siempre información clara sobre la ruta de atención.
- En ninguna circunstancia, se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.
- La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.



- Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.

7.2 Activación de la ruta

La ruta de atención de VBGD se activará por distintos canales, a través del Equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento CORA a casos de VBGD.

Para la activación de la ruta de atención a casos de VBGD por parte de la Universidad, se deberá solicitar el consentimiento previo y expreso de la víctima del posible hecho de violencia o discriminación, respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sufrida, que considere que se ajustan mejor a su situación.

Se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona victimizada en aquellos casos en que la ley ordena hacer la denuncia penal³ ante las autoridades competentes; en los casos en que está en riesgo la persona victimizada u otros miembros de la

comunidad rosarista; cuando se trate de personas menores de dieciocho años; o cuando lo solicite una autoridad competente.

7.3 Canales de activación de la ruta

La ruta se puede activar mediante los siguientes medios:

- Correo electrónico atencion.violencias@urosario.edu.co. El mensaje no requiere la explicación del caso, sino que puede orientarse hacia la solicitud de la activación de la ruta.
- Línea telefónica 322 2485756, en la que, por medio de llamada o chat, se expone la necesidad de activar la ruta. Atención de lunes a viernes de 7 a. m. a 4 p.m.
- Línea UR te cuida de CORAzón 3057171515. Para primeros auxilios psicológicos con atención 24/7 y para denuncia de casos (opción 2) en los horarios de atención lunes a viernes de 7 a. m a 4 p. m.
- De manera presencial, en la oficina de Psicología y Calidad de vida (UR Emotion) de la Decanatura del Medio Universitario o del equipo CORA. Atención de lunes a viernes de 7 a. m. a 4 p. m.

³ Véase el punto de consideraciones especiales.



7.4 ¿Quién puede activar la ruta?

En el marco de este Protocolo, quien se considere víctima directa, tenga conocimiento o sospeche de un posible hecho relacionado con VBGD puede activar la ruta de atención comprendida en este capítulo.

De acuerdo con la naturaleza de cada situación y de contar con los datos de la persona victimizada, el equipo CORA se acercará a ella para ofrecer los servicios de la ruta; cuando no se logre contacto alguno, se deberá brindar asesoría y acompañamiento al tercero, para que, en caso de tener contacto directo con la persona victimizada, pueda apoyarla y prestarle primeros auxilios psicológicos de emergencia e indicación de la ruta del Protocolo.

Con respecto a las personas victimizadas que no deseen iniciar un proceso ante la Universidad o las autoridades competentes, el equipo CORA hará un seguimiento al caso que le permita estar al tanto de cualquier situación de riesgo y ofrecerá acompañamiento psicojurídico, enfocado en el fortalecimiento emocional y en la promoción de la denuncia ante las autoridades correspondientes, para que de esta manera le posibilite a la persona victimizada un acceso más amable a la justicia.

Serán admisibles las informaciones de carácter anónimo, siempre y cuando esté justificada la reserva de la identidad y se adjunten evidencias o se argumenten los indicios sobre los hechos, para que el equipo CORA pueda desarrollar sus funciones de indagación.

Para que las denuncias anónimas puedan ser tenidas en cuenta para la etapa indagatoria y, de hallarse necesario, iniciar un proceso de responsabilidad de hechos de VBGD, estas deben contener:

- Nombre de la persona que presuntamente cometió los hechos.
- Nombre de las personas victimizadas.
- Descripción de los hechos de VBGD que son denunciados.
- Circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los posibles hechos.
- Otra información relevante.

Cualquier integrante de la Universidad está en la obligación de informar hechos que sean de su conocimiento y que estén relacionados con conductas de VBGD.

7.5 ¿Cuándo puede activarse la ruta?

Conforme los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos, en cualquier tiempo se puede acudir al Protocolo para poner en conocimiento



de hechos de VBGD y recibir atención integral, según corresponda a la persona aplicable.

Para que proceda un proceso de responsabilidad disciplinaria, el término para denunciar ante la Universidad es de tres años contados a partir de su ocurrencia. Si se trata de hechos continuados o de violencia continuada, se tendrá en cuenta la fecha de la última situación victimizante para contabilizar el término.

7.6 Etapas de la ruta

La ruta cuenta con tres etapas, cada una de ellas deriva a diferentes acciones y responsables en la Universidad para su cumplimiento.

7.6.1 Primera etapa: Comprensión, orientación y recepción del caso

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

Una vez recibida la solicitud de activación de la ruta por cualquiera de los medios contemplados, el equipo CORA citará a la persona victimizada o a la tercera persona denunciante, para ofrecer un espacio seguro y empático que le permita ser escuchada en sus necesidades y expectativas, atendida a nivel emocional si es el caso y orientada en relación con las diferentes etapas de

la ruta y las posibilidades que ofrece la Universidad para la atención de su caso.

No será necesario que la persona que inicie la ruta tome una decisión en el primer encuentro con respecto a las siguientes etapas, y la determinación que tome jamás limitará su acceso a los espacios de apoyo y asesoría. De igual forma, se garantizará, durante el tiempo que se requiera, el acompañamiento del equipo CORA.

El equipo CORA expondrá las tres medidas institucionales de atención a las situaciones de VBGD. A saber: proceso psicopedagógico, restaurativo o de responsabilidad disciplinaria, explicando el alcance y procedimiento de cada uno de ellos.

De acuerdo con las necesidades que el equipo CORA evidencie sobre la situación reportada (por ejemplo, en caso de violencia sexual, psicológica o física), podrá sugerir que, de manera previa al inicio de cualquier acción contemplada en la etapa tres de la ruta, haga uso de su derecho a la asesoría psicológica, con el ánimo de fortalecer la decisión que tome respecto a las medidas por iniciar ante la Universidad.

7.6.2 Segunda etapa: Atención integral

La segunda etapa tendrá inicio con la activación de las acciones de atención integral, que incluye la asesoría psicológica, la orientación jurídica, el



acompañamiento académico o laboral. Dependiendo de las necesidades que cada persona victimizada exponga, el equipo CORA remitirá a asesoría psicológica, acompañamiento jurídico, acompañamiento académico y acompañamiento laboral (ver numeral 9 del presente Protocolo).

El equipo CORA, además de remitir a las dependencias encargadas, estará en contacto con la persona victimizada para conocer los avances, dudas o inquietudes que genere cada tipo de atención recibida y mantendrá contacto con las dependencias encargadas para hacer las retroalimentaciones respectivas para garantizar una atención oportuna y no revictimizante.

7.6.3 Tercera etapa: Abordaje de los casos de violencias basadas en género y discriminación (VBGD)

La tercera etapa es la apertura de las medidas institucionales ante la situación de VBGD. En este sentido, las acciones que pueden realizarse son de orden psicopedagógico, restaurativo o de responsabilidad disciplinaria.

Para la apertura de cualquiera de los procesos, el equipo CORA deberá informar a la persona victimizada que se comunicará con la presunta persona investigada para dar a conocer la ruta del Protocolo e informar sobre los mecanismos de los cuales se dispone.

Dicho contacto únicamente se realizará en los casos en los cuales *no* se ponga en riesgo a la persona victimizada.

Respecto al contacto del equipo CORA con la persona presunta agresora, se deberá:

- Exponer que se ha tenido noticia de una situación de presunta violencia basada en género o discriminación que la involucra, narrando sucintamente los hechos investigados.
- Dar a conocer la ruta del protocolo e informar sobre los mecanismos de la Universidad para atender situaciones de VBGD, a saber: proceso psicopedagógico, restaurativo o de responsabilidad disciplinaria.
- Indicar que el acercamiento del equipo CORA no hace parte de un proceso de responsabilidad disciplinaria a la fecha, que no se le está acusando de ningún acto y que el objetivo del espacio es dar a conocer la situación.
- Se aclarará que a la fecha el equipo CORA está indagando sobre los hechos y que, de recaudar pruebas, estas pueden ser presentadas ante el Comité de Resolución de Casos de VBGD, y solo hasta ese momento puede tener conocimiento de las pruebas que obran dentro del proceso.



- Dar a conocer el espacio restaurativo y el psicopedagógico.
- La información brindada por la presunta persona infractora no puede ser utilizada en el informe de apertura, ni en ningún otro contexto; por lo tanto, no obrará como prueba y será tomada de manera confidencial.

Según lo indicado por la persona presunta infractora en la presentación de la situación, esta persona podrá decidir, proponer o no a la persona victimizada el inicio de un espacio restaurativo. El equipo CORA informará esta propuesta a la persona victimizada y esta decidirá qué acción seguir: proceso psicopedagógico, espacio restaurativo, proceso de responsabilidad disciplinaria, o los tres procesos.

8. Equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA)

El equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA) está conformado por profesionales en Psicología con experticia en la atención de violencias basadas en género y discriminación, y por profesionales en Derecho. Este equipo acompañará en todo momento a la persona victimizada en la ruta de atención, incluyendo el proceso psicopedagógico, el espacio

restaurativo y el proceso de responsabilidad disciplinario, velando por que las instancias de la Universidad que tienen competencia en este Protocolo no incurran en acciones revictimizantes.

Es pertinente resaltar que el equipo CORA debe mantener la confidencialidad de los hechos que le sean puestos en conocimiento para proteger la identidad de las personas involucradas en el caso, para ello firmará un documento de confidencialidad de los casos atendidos.

Las facultades del equipo son las siguientes:

- a. Propiciar un espacio de expresión y comprensión emocional seguro, a través de una escucha activa a la persona victimizada, generando lazos de confianza, seguridad y comunicación, para así evitar que sea revictimizada por los procedimientos, instancias o demás aspectos administrativos de la Universidad. En caso de que la noticia del hecho victimizante sea dada por parte de un tercero, el equipo CORA debe contactar a la persona señalada como probable afectada y solo podrá iniciar el procedimiento si esta da su consentimiento.
- b. Orientar a la persona victimizada sobre las alternativas que ofrece la



ruta contemplada en este Protocolo, de acuerdo con su voluntad y sus necesidades, como lo son:

asesoría psicológica,
acompañamiento jurídico,
acompañamiento académico,
acompañamiento laboral y proceso psicopedagógico.

- c.** Presentar a la persona victimizada los abordajes institucionales ante situaciones de violencia basada en género y discriminación, a saber: proceso psicopedagógico, espacio restaurativo y proceso de responsabilidad disciplinaria.
- d.** Los casos en los cuales no se ponga en riesgo la persona victimizada, el equipo CORA invitará a las partes a la realización del espacio restaurativo, el cual se deberá dar conforme lo dispone este Protocolo.
- e.** En caso de tener indicios de un posible hecho de violencia, el equipo CORA deberá investigar al interior de la Universidad este tipo de sucesos con el ánimo de tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de la comunidad, realizando indagación de oficio.

8.1. Atribuciones del equipo CORA en el marco de la indagación preliminar

- f.** En los casos en los cuales la persona victimizada decide

tomar alguna de las acciones de atención institucional (proceso psicopedagógico, espacio restaurativo y proceso de responsabilidad disciplinaria) y la persona victimizada no es expuesta a una situación de riesgo, el equipo CORA se comunicará con la presunta persona investigada para obtener una versión preliminar de los hechos.

- g.** El equipo CORA será responsable de la indagación preliminar, etapa previa, que puede o no dar apertura al proceso de responsabilidad disciplinario, para lo cual deberá solicitar y recaudar ante cualquier instancia de la Universidad, o ante terceros, evidencias que sirvan de material probatorio sobre los posibles hechos o los efectos de la VBGD (documentos, videos, audios, declaraciones, testimonios, entre otros). Esta información será solicitada atendiendo las normas de *habeas data*.

- h.** El equipo CORA recaudará y analizará el material probatorio hallado en la indagación preliminar bajo un enfoque de género e interseccional,



reconociendo las dinámicas propias de las formas de violencias y discriminaciones, y a partir de allí, y de encontrar mérito, remitirá la información al Comité de Resolución a Casos de casos de VBGD para las decisiones a que haya lugar. Dicho material probatorio estará escrito en un informe del caso.

- i. En el marco de la indagación preliminar, el equipo CORA solicitará ante el Comité de Resolución de Casos de VBGD la toma de medidas de protección preliminar preventiva enfocadas en la persona victimizada. Dichas medidas se levantarán o mantendrán según lo determine el Comité de Resolución de Casos de VBGD.

8.2. Atribuciones en el marco del proceso psicopedagógico

- j. Cuando el equipo CORA tenga conocimiento de un posible hecho de VBGD, podrá gestionar con las personas implicadas (tanto la persona victimizada como con la persona investigada), según las necesidades del caso, acciones o actividades pedagógicas relacionadas con temas de VBGD. Para esto, instará a las personas

involucradas a participar en las actividades psicopedagógicas desarrolladas en la Decanatura del Medio Universitario.

8.3 Atribuciones en el marco del espacio restaurativo

- k. El equipo CORA pondrá en contacto a la dependencia encargada de surtir el espacio restaurativo con las personas implicadas.

8.4 Atribuciones en el marco del proceso de responsabilidad disciplinaria

- l. La persona profesional psicosocial del equipo CORA realizará el acompañamiento psicoemocional de la persona victimizada en el marco del proceso de responsabilidad disciplinaria contemplado en este Protocolo.
- m. El equipo CORA remitirá el informe de la indagación preliminar al Comité de Resolución de Casos de VBGD.
- n. En los casos en los cuales la persona victimizada no cuente con representación legal, el equipo CORA puede ser la voz de la persona victimizada en el proceso; es decir, estar presente en el proceso de responsabilidad disciplinaria y



mantener al tanto a la víctima sobre el procedimiento, sin que ello implique que sea apoderado o defensor jurídico de la persona victimizada.

- o.** El equipo CORA en los casos en que se abra un proceso de responsabilidad disciplinaria, y en el cual una o ambas partes del proceso no cuenten con un representante jurídico de confianza, orientará a la persona sobre los mecanismos para acceder a la representación jurídica correspondiente.
- p.** Realizará las actuaciones necesarias para garantizar los principios de este protocolo y evitar la revictimización y la no repetición de estas situaciones en la Universidad.

9. Acompañamiento integral

El Equipo CORA, de manera articulada con las áreas de la Universidad que correspondan, ofrecerá cuatro tipos de apoyo a las personas implicadas en los hechos. A continuación, se presentan los

tipos de atención prestada y el área responsable a la que debe remitir el equipo CORA.

9.1 Acompañamiento psicológico o espiritual

La Universidad brindará acompañamiento psicológico o espiritual integrando iniciativas enfocadas en el fortalecimiento de acciones que propendan por la vida, la gestión adecuada de la emoción, el disfrute, la autorrealización personal y la consolidación de colectividades que permitan el buen vivir respetando la cosmovisión y prácticas culturales de las personas de la comunidad rosarista.

De esta manera, se busca que la persona que vivió situaciones de VBGD pueda resignificar la situación vivida y generar estrategias de afrontamiento. Para realizar este objetivo, el equipo CORA conectará a las partes involucradas con diferentes estrategias:

Por una parte, activando el ecosistema de salud mental⁴, remitiendo al área de psicología⁵, espacio confidencial mediado por la escucha activa, la

⁴ La Universidad del Rosario cuenta con un Protocolo de Salud Mental (Decreto 1696 de 2021) que contempla los lineamientos para el abordaje integral y multidisciplinario de la salud mental en la comunidad rosarista y en el cual hace parte el Centro Rosarista de Educación Emocional "URemotion".

⁵ El servicio de atención psicológica brindado por la Universidad es voluntario por parte de la persona consultante y se desarrolla bajo los lineamientos establecidos en la Ley 1090 del 2006 que reglamenta la profesión de Psicología.



empatía y la confianza, desarrollado con un enfoque psicoeducativo, que busca favorecer la expresión, comprensión y regulación emocional en relación con los efectos psicológicos producto de los posibles hechos de VBGD. A su vez, apunta a visibilizar los recursos de afrontamiento y las redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas.

En los casos que sea necesario, el equipo CORA o el profesional del área de calidad de vida podrá activar el servicio psicológico o psiquiátrico de la póliza estudiantil.

Además de la atención psicológica individual, la persona profesional de Psicología podrá remitir, según los intereses y necesidades de la persona atendida, la realización de actividades grupales que le permitan identificar en colectivo las situaciones de violencia basadas en género o discriminación que vivió o que puedan permitirle realizar ejercicios de fortalecimiento y afrontamiento de la situación victimizante. Para ello, existe el abanico de actividades grupales lideradas por el Centro Rosarista de Educación Emocional “UREmotion”, así como las rutas integrales para el cuidado salud mental definidas en el marco del ecosistema “SanamenteUR”, en las cuales confluyen los distintos servicios y

programas de bienestar de la Decanatura del Medio Universitario.

Por otra parte, y de manera paralela o alternativa a la atención psicológica, la persona victimizada podrá ser acompañada por un grupo de estudiantes de comunidades indígenas que han sido formados por mayores y mayores de comunidades étnicas del país, el Consejo de Caminantes, para que den un acompañamiento espiritual y comunitario a la persona victimizada, compartiendo estrategias que permitan que la persona resignifique y trabaje sobre la situación victimizante, respetando su cosmovisión y prácticas culturales.

9.2 Acompañamiento jurídico

Si la persona victimizada considera adelantar una denuncia ante las autoridades, el equipo CORA la pondrá en contacto con un delegado del Consultorio Jurídico de la Universidad para que allí se le oriente en lo pertinente.

La orientación jurídica se brindará gratuitamente a las personas involucradas, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.

Cuando ambas hacen parte de la



comunidad rosarista, cada una de las personas será atendida por un profesional distinto del Consultorio Jurídico para evitar conflictos de interés en el manejo de la información recibida y su desarrollo está protegido por el derecho a la confidencialidad.

En aquellos supuestos en que solo la persona victimizada es integrante de la comunidad rosarista cuente con el perfil de usuario y se cumplan los requisitos de competencia legales, el Consultorio Jurídico de la Universidad podrá representarla judicialmente de manera gratuita ante los distintos despachos judiciales.

9.3 Acompañamiento académico

La persona profesional en psicología del equipo CORA, teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de los involucrados en el proceso, guardando la debida reserva de la información, articulará con los titulares de la Gestión de Éxito Académico de la Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (DEPEE), quienes harán acompañamiento al caso en relación con temas de orden académico que puedan emerger en el marco de la situación con el objetivo de mitigar el impacto sobre el proceso

académico y la permanencia de los o las estudiantes involucrados⁶.

Para el cumplimiento de este propósito, el titular de la Gestión de Éxito Académico se encargará de contactar y canalizar con las unidades administrativas y académicas las necesidades de orden académico, pedagógico y financiero que pudieran requerirse para gestionar el caso.

Una vez analizadas las características del caso, el titular de la Gestión de Éxito Académico definirá un plan de trabajo con estudiantes y realizará seguimientos periódicos a los acuerdos realizados frente al plan de trabajo. Es importante aclarar que tendrá como punto de partida la valoración de riesgos identificados desde la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil.

9.4 Acompañamiento laboral

En los casos en los cuales la persona victimizada es funcionario(a) de la Universidad (personal administrativo o personal docente), el equipo CORA, además de atender a la persona victimizada y ofrecer los servicios de atención integral de asesoría psicológica y acompañamiento jurídico, podrá realizar una recomendación al área de gestión humana de la Universidad para el

⁶ Articulando lo establecido con el Decreto Rectoral n.º 1751 (31 de octubre de 2022), Por

el cual se adopta el Reglamento Académico de Pregrado de la Universidad del Rosario.



otorgamiento de una licencia remunerada en casos de situaciones de VBGD, donde hubo afectaciones para el funcionario(a) o docente.

Así mismo, en casos de VBGD en espacios laborales, tramitará con el área correspondiente las medidas de protección preliminar contempladas en el presente Protocolo que correspondan a las necesidades del caso; y se podrá incluir el traslado del cargo de forma transitoria o definitiva. Dichas medidas se toman cuando la persona denunciante es víctima o un tercero, con el objetivo de impedir posibles retaliaciones debido a la activación del Protocolo.



Capítulo IV

Medidas de intervención en los casos

10. Medidas institucionales para los casos de VBGD

La Universidad brinda tres tipos de medidas institucionales a los casos que se presentan de VBGD. Estas acciones pueden desarrollarse o no de manera simultánea, no son excluyentes, y varían de acuerdo con las necesidades del caso.

Los tipos de medidas institucionales a los casos de VBGD son:

- a. Proceso psicopedagógico:** Espacio encaminado al reconocimiento y transformación personal de las personas involucradas en los hechos de VBGD.
- b. Espacio restaurativo:** Encaminado a atender las necesidades de atención de los hechos buscando la restauración y la no repetición.
- c. Proceso de responsabilidad disciplinaria:** Que comprenden la investigación disciplinaria y eventual sanción a las personas responsables de hechos de VBGD.

10.1 Proceso psicopedagógico

El proceso psicopedagógico tiene como fundamento la búsqueda de transformaciones personales de quienes estuvieron involucrados en hechos de VBGD, teniendo como instrumento

herramientas pedagógicas de carácter individual y grupal:

- Para el caso de las personas que generaron y/o terceras personas permitieron que los actos de maltrato, se espera transformaciones personales que permitan cuestionar los estereotipos e imaginarios que perpetúan prácticas de violencias basadas en género y discriminaciones
- Para el caso de las personas victimizadas, se espera fortalecer las estrategias de resiliencia y afrontamiento, buscando con ello contribuir a la restauración y empoderamiento.

10.1.1 Metodología del proceso psicopedagógico

El proceso psicopedagógico está estructurado en una serie de actividades pedagógicas de carácter individual o grupal, complementada con cursos y actividades pedagógicas de diferentes áreas de la Universidad. Dichas actividades están dirigidas a toda la comunidad rosarista, en las cuales se hará especial invitación a las personas involucradas en situaciones de violencias.

Una vez el equipo CORA, en reunión con la persona victimizada, encuentre que las acciones realizadas por la persona presunta infractora hacen parte



de violencias simbólicas que no son reiterativas o de acciones que la persona victimizada reconoce que son susceptibles de ser transformadas, se sugiere la realización del proceso psicopedagógico.

El seguimiento del proceso psicopedagógico de las personas involucradas en las situaciones de VBGD se hace de manera mancomunada con las y los profesionales que intervienen en el proceso. A continuación, se describen los pasos del proceso psicopedagógico:

1. El equipo CORA hace sugerencias de contenido temático que el proceso pedagógico debe tener según la naturaleza del caso. Dicha sugerencia la realiza con el área responsable de los encuentros dentro de la Universidad. Además, lleva a cabo el seguimiento administrativo; es decir, la invitación a las sesiones a las personas involucradas y seguimiento a la participación en las actividades.
2. La unidad encargada realiza los encuentros pedagógicos sugeridos y las o los profesionales encargados de dichos espacios llevan a cabo el seguimiento psicosocial, evaluando la participación de las personas.
3. Quien cumpla el rol de oficial de cumplimiento del protocolo realiza un seguimiento personalizado a las personas implicadas, llevando a cabo

un espacio en el cual estas deben presentar una reflexión generada por los espacios grupales, teniendo como marco de referencia la situación que le llevó a hacer partícipe del proceso (discriminación, violencias, sexismo, etc.)

4. Cierre del proceso. Luego de terminados los encuentros grupales y el trabajo individual, se realiza un comité con los profesionales implicados en el caso (equipo CORA, profesionales de la unidad que llevó a cabo las sesiones grupales y la persona que cumpla con el rol de oficial de cumplimiento). En este comité, se determinarán los avances de la persona y se hará una retroalimentación pedagógica, que será notificada a la persona participante por la persona que cumpla con el rol de oficial de cumplimiento.

Si una persona investigada ya cumplió un proceso psicopedagógico por un hecho de VBGD y vuelve a ser acusada por hechos de VBGD, se comprenderá que es reincidente; por tanto, no se le volverá a otorgar la opción del proceso psicopedagógico y se pasará el caso al proceso de responsabilidad disciplinaria, previo consentimiento de la persona victimizada.



10.1.2 Responsable del proceso psicopedagógico

El proceso psicopedagógico será liderado por la Decanatura del Medio Universitario y específicamente por Psicología y Calidad de Vida, o quien haga sus veces, quienes se apoyarán de las demás dependencias o áreas que considere pertinentes para el desarrollo de las acciones pedagógicas.

10.1.3 Lineamientos del proceso psicopedagógico

Si bien es un proceso que contempla a las partes implicadas en los hechos de VBGD, los procesos psicopedagógicos no se llevarán a cabo de manera simultánea con las partes; cada una de ellas estará en las actividades con grupos distintos, con el objetivo de no revictimizar y comprendiendo además que las necesidades de las personas victimizadas y personas agresoras son diferentes.

En términos conceptuales, los criterios pedagógicos de las acciones grupales tendrán enfoque de género e interseccional y respetarán las creencias y cosmovisiones de la población intercultural de la Universidad, así como contenidos de educación emocional.

10.2 Espacio restaurativo

El espacio restaurativo es un proceso opcional y voluntario por parte de las personas involucradas, que está encaminado a atender las necesidades

de quienes han sido afectados por hechos de VBGD. A su vez, busca promover un espacio dialógico de reconocimiento de responsabilidad ante el daño que permita la búsqueda de no repetición, y la creación de formas de restauración, restablecer los lazos de confianza, las relaciones al interior de la Universidad y la convivencia entre los miembros de la comunidad rosarista.

No obstante, este espacio no se concibe como la única herramienta para que la persona victimizada sea restaurada, pues para ello contempla otro tipo de medidas y acciones para proteger y garantizar los derechos y la restauración a la persona que ha sufrido algún daño de esta naturaleza.

Para efectos de este protocolo, se debe entender la *restauración* como una reparación simbólica mediante actos sinceros de desagravio, disculpas públicas o cualquier acción tendiente a reconocer el sufrimiento causado a la parte producto del conflicto. Por su parte, por *restablecimiento del derecho* se deben entender aquellas medidas encaminadas a retrotraer, siempre que sea posible, la situación de la persona victimizada al momento en que se encontraba antes del daño ocasionado.



10.2.1 Metodología del espacio restaurativo

Para llevar a cabo este espacio restaurativo, la persona victimizada puede solicitar al equipo CORA la activación de este en cualquier momento que lo crea conveniente. Así mismo, el equipo CORA deberá preguntar a la persona investigada si desea hacer parte de este espacio. En caso de negativa, se dará por entendido que no es posible efectuar este espacio.

Una vez se cuente con esta solicitud, el equipo CORA coordinará el apoyo al Centro de formación en ética y ciudadanía, Phronimos y/o Urintercultural, que apoyará la realización del espacio restaurativo. Dicho espacio podrá ser realizado en varias reuniones o sesiones, partiendo de la voluntariedad de las personas implicadas. Se garantizará el derecho a decidir y a no ser confrontada con la persona que le ha ocasionado un daño.

Si definitivamente no es posible llegar a un acuerdo entre las partes, se deberá dar por finalizado el espacio y se entenderá que no es posible llegar a un acuerdo con enfoque restaurativo.

En caso de que la persona citada no asista a este espacio con enfoque restaurativo, se entenderá que no será posible llevar a cabo el espacio, por lo que se brindará por parte del equipo

CORA otro tipo de medidas para satisfacer la dignidad y los derechos de la persona victimizada

10.2.2 Acuerdo restaurativo

Los acuerdos restaurativos deberán propender por la reparación integral del daño y el restablecimiento de los derechos de las personas afectadas, señalando el cumplimiento de las obligaciones en plazos razonables. No obstante, ningún acuerdo puede supeditar su cumplimiento por más de un periodo académico prorrogable hasta por un término igual. En todo tipo de acuerdos restaurativos, la persona que causó el daño deberá tomar un curso o capacitación de obligatorio cumplimiento, enfocado en la transformación de la conducta para establecer los lazos de confianza y convivencia en el ámbito universitario.

Es importante anotar que se puede llegar a un acuerdo restaurativo, sin que ello implique admisión de responsabilidad. Esto puede darse por distintas razones, tales como reconocimiento ante la generación de un daño no intencional, o buscando no escalar el conflicto y encontrar una pronta solución.

10.2.3. Mecanismo restaurativo

Este espacio reconoce que se deben atender cuatro tipos de necesidades para la persona victimizada:



- La persona victimizada tiene el derecho de saber qué fue lo que pasó, aclarar lo sucedido, lo que implica establecer quiénes fueron los responsables, por qué lo hicieron y bajo qué circunstancias.
- La persona victimizada tiene el derecho de contar su historia, ser escuchada de manera atenta y empática de forma tal que la Universidad la acompañe en su proceso de recuperación y reconozca el daño ocasionado respetando sus prácticas culturales y ancestrales.
- Para la persona victimizada es fundamental que pueda volver a tener confianza en sí misma y en las personas cercanas a ella, con el fin de enfrentar sus sentimientos de impotencia y humillación ocasionados por el daño generado.
- La persona victimizada tiene el derecho a ser restaurada por quienes le han ocasionado un daño. Esta restauración debe tener en cuenta las opiniones de la persona victimizada para determinar las medidas pertinentes y conducentes a restaurar su dignidad y sus derechos por parte de quienes han generado el daño.

10.2.4. Lineamientos del espacio restaurativo

Este espacio debe seguir los siguientes lineamientos:

- Todas las actuaciones restaurativas se harán bajo el respeto absoluto a la dignidad humana, así como a la normativa institucional.
- La participación en procesos restaurativos es absolutamente voluntaria y debe surgir de una decisión espontánea y libre de las personas involucradas. En ningún momento se podrá obligar a una de las partes a participar en el espacio restaurativo y la negativa de participar jamás podrá ser usada como prueba en contra de la parte que ejerza dicho derecho.
- Salvo decisión voluntaria, espontánea, libre de cualquier apremio y de común acuerdo por las partes directamente afectadas, los asuntos y posturas discutidos en el marco del espacio restaurativo se regirán bajo el principio de confidencialidad. Lo anterior aplica para todas las personas asistentes, incluida la persona que funja como facilitadora, sin perjuicio del deber de denuncia consagrado en la Constitución Política de Colombia y demás normas concordantes.



- Tanto las partes directamente afectadas por el conflicto como la persona facilitadora del espacio restaurativo obrarán con honestidad, lealtad y buena fe.

10.2.5. Excepciones para el espacio restaurativo

El procedimiento restaurativo no aplicará en los siguientes casos:

- Cuando se evidencia que las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.
- Cuando una de las partes involucradas se niegue a participar de este espacio.
- Cuando se trate de situaciones de acoso laboral que involucren funcionarios de la Universidad, en los cuales aplican las competencias legales del Comité de Convivencia Laboral.

10.3 Proceso de responsabilidad disciplinaria

El proceso de responsabilidad sobre los hechos es el proceso de responsabilidad disciplinaria que se abre contra la persona que presuntamente cometió hechos de VBGD. Este proceso comprende la investigación disciplinaria

y las sanciones a las personas que se determine como responsables en estos casos.

Para el caso de estudiantes, las conductas de VBGD están enunciadas en este Protocolo a partir de la entrada en vigencia de esta versión; los demás casos serán tratados conforme a las conductas establecidas en el Decreto Rectoral 1478 de 2016 (Reglamento Formativo – Preventivo Disciplinario).

Para el caso de personal administrativo y docente, las faltas de VBGD son conductas sancionables que deberán ser atendidas por lo indicado en el presente Protocolo, articulado con la normativa laboral vigente nacional.

En toda situación de VBGD la instancia encargada de tomar decisión disciplinaria sobre el caso es el Comité de Resolución de Casos de VBGD.

10.3.1 Etapas

10.3.1.1 Indagación preliminar

En el proceso de responsabilidad disciplinaria, el equipo CORA deberá indagar y buscar material que pueda ser determinante para iniciar el proceso de responsabilidad disciplinaria en contra de la persona investigada; siempre y cuando la persona victimizada lo desee o solicite⁷.

⁷ En todos los casos, debe mediar la voluntad expresa de la persona victimizada para dar inicio

con el proceso sancionatorio contemplado en este protocolo, salvo los casos especiales y las



Cuando la persona victimizada cuente con representación legal, a través de esta, también se desarrollará los actos dentro de la indagación preliminar.

Esta fase no deberá durar más de veinticinco (25) días hábiles calendario laboral, desde que se tenga el consentimiento de la persona victimizada por el posible hecho de VBGD. En el marco de la indagación preliminar, el equipo CORA podrá solicitar medidas de protección.

Una vez realizada la investigación preliminar, el equipo CORA presentará el caso ante el Comité de Resolución a casos de VBGD respectivo, de hallarlo necesario.

Como parte de la indagación preliminar, el equipo CORA solicitará a la persona victimizada, o el tercero que ponga en conocimiento los hechos, que ofrezca su relato de forma detallada, libre y espontánea, así como dar la autorización para que su declaración pueda ser incorporada como prueba en un eventual proceso de responsabilidad disciplinaria, explicándole la necesidad e importancia de esta prueba, con el fin de que pueda ser utilizada en las etapas posteriores contempladas en esta ruta y así evitar la revictimización. Si no se

cuenta con su autorización, se guardará reserva del audio o el escrito.

La información aquí recaudada será de carácter confidencial y estará protegida por las normas de tratamiento de datos de *habeas data* adoptadas por la Universidad, respetando el marco legal vigente y solo podrá ser usada en el marco del proceso contemplado en este protocolo.

10.3.1.2 Traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD

El equipo CORA, luego de agotado el término de veinticinco (25) días hábiles a partir de la decisión de la persona victimizada de querer iniciar proceso de responsabilidad disciplinaria y haber dado su declaración, informará por escrito al Comité de Resolución a Casos de VBGD sobre la existencia de los hechos indagados.

Cuando se trate de casos de violencia generados por situaciones de acoso laboral que involucren funcionarios de la Universidad, el equipo CORA correrá traslado al Comité de Convivencia Laboral.

Una vez hayan pasado por la instancia de prevención del Comité de Convivencia Laboral, será el Comité de Resolución a Casos de VBGD la instancia competente para imponer las sanciones disciplinarias,

excepciones que se contemplan en las disposiciones especiales.



siempre y cuando los hechos no sean constitutivos de causa justa de terminación de la relación laboral.

La Secretaría Técnica del Comité deberá:

Notificar y convocar a todos los sujetos procesales, a partir del recibo de la información remitida por parte del equipo CORA y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes del recibido de esta.

Una vez iniciado el proceso de responsabilidad disciplinaria, en cualquier etapa, si el Comité de Resolución a Casos de VBGD lo considera necesario, podrá emitir nuevas medidas preventivas o mantener las medidas de protección que decretó el equipo CORA en la etapa de indagación preliminar.

Todos los casos conocidos por el Comité de Resolución a Casos de VBGD deberán ser registrados y consignados en el sistema de información con el que cuenta la Dirección Jurídica de la Universidad para los procesos disciplinarios contemplados en los demás decretos y normas de la institución.

10.3.1.3 Audiencias

Las audiencias son espacios orales moderados por la Secretaría Técnica del Comité. Las sesiones pueden ser de carácter virtual o presencial.

Audiencia 1. Presentación del caso

En esta primera audiencia, el equipo CORA presentará el caso, expondrá la declaración de la persona victimizada y enlistará el material probatorio que tiene hasta el momento. Con base en ello, se le dará la palabra a la persona investigada para que manifieste si acepta o no la comisión de los actos de VBGD de los que se le responsabiliza.

Si la persona que está siendo investigada por hechos sobre VBG-D acepta la responsabilidad de los hechos de VBGD, el Comité podrá tomar una decisión en la misma audiencia con base en las pruebas recaudadas por el equipo CORA y la aceptación de la persona investigada.

De esta forma, el caso se dará por finalizado con un acta de esta audiencia. Si la persona que está siendo investigada por VBGD no acepta la responsabilidad, el Comité de Resolución a Casos de VBGD en la misma audiencia le correrá traslado de las pruebas expuestas para que presente sus argumentos de defensa, aporte o solicite pruebas en garantía de su derecho de contradicción y defensa.

Puede contar con un defensor jurídico de confianza, si así lo desea, para que la represente. En esta misma audiencia, el Comité de Resolución a Casos de VBGD decretará la práctica de pruebas que de oficio considere y las que sean solicitadas



de ser pertinentes, para lo cual concederá un plazo no mayor a quince (15) días hábiles dentro del calendario académico vigente. Vencido el plazo concedido, se citará a segunda audiencia.

No obstante, el término inicial se podrá prorrogar por tres (3) días más de manera justificada, siempre que requiera un trámite adicional.

Si no hay lugar a práctica de pruebas, el Comité de Resolución a Casos de VBGD podrá continuar en la misma audiencia con los alegatos finales y decisión, o citará para estos efectos a una nueva fecha, que no podrá ser en un término mayor a quince (15) días hábiles dentro del calendario laboral vigente.

Audiencia 2. Práctica de pruebas

En cumplimiento del plazo indicado anteriormente, se cita a segunda audiencia, en donde se practicarán las pruebas que hayan sido decretadas por el Comité de VBGD, conforme a las reglas establecidas por este en la primera audiencia.

En el mismo acto, se le correrá traslado a la persona investigada para que ejerza su derecho de contradicción y defensa.

Una vez presentadas las pruebas, se programa la realización de la audiencia de alegatos finales y decisión dentro de

los quince (15) días hábiles del calendario laboral.

Audiencia 3. Presentación de alegatos finales y decisión

Una vez instaurada la audiencia, se dará un tiempo de veinte (20) minutos al equipo CORA, a la persona victimizada o a su apoderado, para que presente sus alegatos finales. Acto seguido, se le concederá el mismo tiempo a la persona investigada o a su representante para exponer sus alegatos finales.

Una vez expuestos los alegatos finales, el Comité de Resolución a Casos de VBGD entrará a deliberar para tomar una decisión, para la cual puede suspender la audiencia hasta por un plazo máximo de cinco (5) días hábiles dentro del calendario laboral. Reanudada la audiencia, se hará lectura de la decisión y se notificará a la persona investigada en audiencia.

En la misma audiencia pueden interponer recurso de apelación tanto la persona investigada como la persona victimizada o el equipo CORA. El recurso deberá ser sustentado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. De no sustentarse, se tendrá como desistido el recurso de apelación.

Solo habrá recurso de apelación sobre la decisión de fondo. Sobre las demás solicitudes serán los integrantes del Comité de VBGD con voto quienes



decidan en la misma audiencia donde se presenten las objeciones o argumentos de reposición.

10.3.1.4 Recurso de apelación

El recurso de apelación sustentado quedará a disposición de las demás partes y del equipo CORA en el expediente/carpeta que se disponga para tal fin por el término de cinco (5) días hábiles a partir del día siguiente a aquel en el que se cargó el archivo. Vencido este término, la Secretaría Técnica de Primera instancia dentro de los tres (3) días hábiles enviará la documentación del proceso a la Secretaría Técnica del Comité de segunda instancia.

El recurso de apelación deberá resolverse por el Comité de Resolución a Casos de VBGD en segunda instancia, en un término de quince (15) días hábiles a partir de la recepción de la sustentación de este recurso.

La decisión del recurso de apelación será notificada por la Secretaría Técnica de la segunda instancia a la persona investigada, a la persona victimizada y a todos los integrantes del Comité (primera y segunda instancia) y la persona que cumpla el rol de oficial de cumplimiento del presente Protocolo.

10.3.2 Sobre el Comité de Resolución a Casos de VBGD

El Comité de Resolución a Casos de VBGD será el órgano encargado de analizar, deliberar, investigar y determinar si se incurrió en una falta y cuál tipo de falta fue la cometida conforme a las establecidas en este Protocolo. Además, será el encargado de imponer sanciones u otro tipo de medidas o determinaciones en contra de la persona investigada que resulte responsable de este tipo de conductas.

10.3.2.1 Conformación del Comité

El Comité de Resolución de Casos de VBGD estará integrado de la siguiente manera:

- Cinco integrantes de la comunidad rosarista, cuando la persona investigada es docente o administrativo. Tres de sus integrantes tendrán voz y voto y dos, únicamente voz.
- Seis integrantes, cuando la persona investigada es estudiante. Tres con voz y voto y tres, solo voz.

El Comité de Resolución a Casos de VBGD deberá sesionar con la presencia de la mayoría simple de los integrantes con voto que lo conforman y sus decisiones se tomarán preferiblemente por consenso y, en caso de desacuerdo, por mayoría simple, esto es, con dos votos.



Las personas integrantes del comité que tengan un rol administrativo o docente podrán incluir en su jornada de tiempo laboral y en su plan de trabajo las responsabilidades derivadas de este Comité, y su superior jerárquico será informado sobre la pertenencia al Comité y el carácter prioritario que tiene la asistencia a las audiencias que tengan lugar en el desarrollo de los casos. La información al superior jerárquico será responsabilidad de quien tenga el rol de oficial de cumplimiento de este Protocolo.

La representación de estudiantes que formen parte del Comité pueden recibir una mención o trayectoria en inclusión social y enfoque de género en su grado, siempre y cuando hayan estado en el cargo por el periodo completo (un año).

Todas las personas integrantes del Comité tendrán un proceso de formación previo a las labores de su cargo, y tendrán un reconocimiento de la formación recibida previamente para asumir las responsabilidades de este, sobre conocimientos de inclusión social con enfoque de género, siempre y cuando hayan asistido a las todas las capacitaciones anteriores al inicio de su representación y hayan estado en el cargo por el periodo completo que les corresponde.

Anualmente, los integrantes que integren el Comité de Resolución a Casos de VBGD serán capacitados en las fechas y momentos en que la Universidad lo disponga, con el fin de que la aplicabilidad de este protocolo sea efectiva y adecuada. La capacitación será necesaria para poder iniciar las funciones contempladas como integrante del Comité de Resolución de Casos de VBGD y será responsabilidad del Centro de inclusión, Diversidad y Equidad Plurales, y la Oficial de Cumplimiento del Protocolo.

A continuación, se relaciona el rol que tiene cada integrante, la forma de elección, el tipo de caso en el que participaría y si tiene voz y voto en las decisiones.

Primera instancia					
Integrante	Procedimiento de elección	Participa cuando la persona investigada es:		Tiene voz	Tiene voto
		Estudiantes	Docentes y funcionarios		
Integrante de la Dirección Jurídica. -Tiene la responsabilidad de la Secretaría técnica del Comité.	Una persona elegida al interior de la Dirección Jurídica, la cual no haya intervenido en la etapa indagatoria.	Sí	Sí	Sí	No
Integrante de la Decanatura del Medio Universitario (DMU).	Una persona elegida al interior de la DMU.	Sí	Sí	Sí	No
La Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (DEPEE).	Una persona elegida al interior de la Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (DEPEE).	Sí	No	Sí	No
Representante de los Consejos Estudiantiles (principal y suplente).	Estudiantes elegidos(as) por los consejos estudiantiles de la Universidad del Rosario activos en el momento de la elección. Las personas que se postulen harán parte de los consejos estudiantiles como representantes o vocales.	Sí	Sí	Sí	Sí

Primera instancia					
Integrante	Procedimiento de elección	Participa cuando la persona investigada es:		Tiene voz	Tiene voto
		Estudiantes	Docentes y funcionarios		
	<p>Las personas elegidas deberán pertenecer entre sí a facultades o escuela diferentes.</p> <p>En los casos en que se conozca de recusaciones o imposibilidades de las personas elegidas, la Asamblea Máxima de presidentes podrá nombrar un representante <i>ad hoc</i>.</p>				
<p>Representante docente Principal y dos suplentes.</p>	<p>Se realizará una convocatoria abierta, dirigida a las y los docentes, quienes podrán postularse para integrar al comité.</p> <p>Las personas aspirantes deberán remitir sus candidaturas al correo de la Oficial de Cumplimiento, en las fechas que se hayan establecido para tal fin.</p> <p>Una vez llegadas las candidaturas y revisando el cumplimiento de los requisitos, la Oficial de Cumplimiento preseleccionará a cinco candidaturas. De estas, el CAD, con la asesoría de Plurales, elegirá a las dos personas representantes.</p>	Sí	Sí	Sí	Sí

Primera instancia					
Integrante	Procedimiento de elección	Participa cuando la persona investigada es:		Tiene voz	Tiene voto
		Estudiantes	Docentes y funcionarios		
Representante de los directores de programa. Principal y suplente.	Las decanaturas o vicedecanaturas convocarán a todos sus directores de programa para que se postulen a la elección de representantes de directores(as) de programa ante el Comité. El Centro de Inclusión y Diversidad elegirá entre las personas postuladas.	Sí	No	Sí	Sí
Director o directora de Gestión Humana, o la persona que este designe.	Director o directora de Gestión Humana, o la persona designada por este.	No	Sí	Sí	Sí

Las personas representantes de los consejos estudiantiles serán elegidas por un periodo de un año y podrán ser reelegidas si vuelven a postularse para un nuevo periodo (un año) y cumplen estas dos condiciones: 1) siguen ostentando la representación ante los consejos estudiantiles en el periodo que se vuelvan a postular y 2) resultan electas nuevamente.

Las personas representantes de profesores y de la dirección de programas de la Universidad serán elegidas por periodos de dos años y podrán ser reelegidas si vuelven a postularse para un nuevo periodo (dos años) y resultan electas nuevamente y cumplen estas dos condiciones: 1) siguen ostentando su cargo y 2) resultan electas nuevamente.

Las elecciones de los integrantes se deberán reportar a la Oficial de Cumplimiento del Protocolo, quien indicará a la secretaría técnica del comité con el fin de que esta pueda invitarles a las sesiones que haya lugar.

Comité de Resolución de Casos de VBGD - Segunda instancia

Integrante	Procedimiento de elección	Participa cuando la persona investigada es :		Tiene voz	Tiene voto
		Estudiantes	Docentes y funcionarios		
Director(a) jurídico(a) o persona que tenga el cargo de Secretaría General. Tendrá la función de secretaría Técnica del Comité.	Será el director jurídico o directora jurídica, siempre que no haya participado en la primera instancia, en cuyo caso asistirá la secretaria general.	Sí	Sí	Sí	No
Decana o decano del Medio Universitario.	La decana o decano del Medio Universitario será quien asuma este cargo.	Sí	Sí	Sí	No
La Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (DEPEE).	Director/a de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (EPEE).	Sí	No	Sí	No
Representante del Consejo Superior Estudiantil o fórmula presidente(a) y vicepresidente(a) de los consejos de unidades académicas. Principal y suplente.	Se elegirán dos personas para este cupo con el fin de que cada una participe de forma intercalada o como principal y suplente, las cuales deberán ser elegidas entre los representantes del Consejo Superior. Estudiantil o entre los integrantes de la fórmula	Sí	Sí	Sí	Sí

Comité de Resolución de Casos de VBGD - Segunda instancia

Integrante	Procedimiento de elección	Participa cuando la persona investigada es :		Tiene voz	Tiene voto
		Estudiantes	Docentes y funcionarios		
	presidente/a y vicepresidente/a de los consejos de unidades académicas de la Universidad del Rosario. Serán elegidos por parte de la Asamblea Máxima de Cancilleres. En los casos en que se conozca de inhabilidades de las personas elegidas, la Asamblea Máxima de Cancilleres podrá nombrar un representante <i>ad hoc</i> .				
Representante del Comité Asesor Docente (CAD). Principal y suplente.	En reunión del Comité Asesor Docente (CAD), se elegirán entre sus integrantes dos representantes al cuerpo profesoral en esta instancia.	Sí	Sí	Sí	Sí
Representante de las decanaturas. Principal y suplente.	En Comité de Decanos se elegirá a dos decanos(as) o vicedecanos(as) que participarán en el Comité de Resolución de Casos de VBGDD.	Sí	No	Sí	Sí

Comité de Resolución de Casos de VBGD - Segunda instancia

Integrante	Procedimiento de elección	Participa cuando la persona investigada es :		Tiene voz	Tiene voto
		Estudiantes	Docentes y funcionarios		
Síndico.	La persona que ostente el cargo de síndico será quien asuma este deber.	No	Sí	Sí	Sí

Las personas representantes en segunda instancia estarán en el Comité hasta ostentar el rol que les permite su participación.

Para el caso del representante del Comité Asesor Docente (CAD) y de las decanaturas, estarán por un periodo de dos años y podrán ser reelegidos si vuelven a postularse para un nuevo periodo (dos años), si cumplen dos condiciones: 1) siguen en el rol que les permite estar en el comité (estar en el CAD y ser decano[a] o vicedecano[a]) y 2) resultan electos nuevamente.

En los casos en que hay principal y suplente, el suplente reemplazará al principal en ausencias temporales, definitivas o inhabilidad.

Los integrantes que conformen el Comité de Resolución de Casos de VBGD deberán cumplir con los siguientes criterios:

- No tener ningún tipo de antecedentes en la comisión u omisión de actos que versen sobre VBGD.
- Miembros de la Universidad con alto reconocimiento ético e integridad dentro de la comunidad universitaria.
- Personas de la Universidad que se caractericen por el respeto de los derechos de los grupos históricamente discriminados.

Una vez elegidos los miembros del Comité de Resolución a Casos de VBGD, la lista se pondrá en conocimiento ante la comunidad universitaria. En caso de no recibir ninguna objeción, durante los siguientes tres (3) días hábiles a la

publicación, se entenderá que los miembros cumplen con los criterios anteriormente establecidos.

Es importante recordar la confidencialidad de los casos por parte de quienes conforman el Comité de Resolución a Casos de VBGD, cuando hacen parte y cuando dejen de ser parte de este órgano. Para ello, deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad.

10.3.2.2 Secretaría Técnica del Comité de Resolución a Casos de VBGD

La Dirección Jurídica asumirá el rol de la Secretaría Técnica en el Comité de Resolución a casos de VBGD, que deberá hacer la comunicación de apertura a la persona implicada, las citaciones a los y las miembros y partes del proceso, las actas de asistencia, las notificaciones que correspondan y el acta donde conste la decisión soportada en un audio en el marco del proceso de responsabilidad sobre VBGD.

No obstante, la documentación de la etapa preliminar será asumida para efectos de este Protocolo por la Decanatura del Medio Universitario, que será el órgano que documente lo pertinente en el curso de la etapa mencionada.

10.3.2.3 Impedimentos y recusaciones

Si alguno de los o las miembros del Comité de Resolución a Casos de VBGD se considera impedido(a) por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada, su suplente tomará el

cargo o su superior(a) jerárquico(a) deberá nombrar el remplazo.

De igual forma, cualquier persona involucrada, ya sea la persona presuntamente investigada o la persona victimizada, podrán recusar a cualquier integrante del Comité de Resolución a Casos de VBGD por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada. La recusación debe ser solicitada de forma motivada ante el(la) superior(a) jerárquico(a) del miembro recusado, para designación de un reemplazo.

10.3.3 Definiciones de actores en el proceso de responsabilidad disciplinaria

10.3.3.1 Sujetos procesales

Son las partes que, en virtud del proceso de responsabilidad de VBGD, actuarán en las etapas procesales ante el Comité de VBGD. Estas son: persona investigada, persona víctima y los miembros del equipo CORA. De esta manera, las partes procesales están facultadas para acceder al expediente, obtener copias, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en su práctica, presentar solicitudes, recibir comunicaciones y notificaciones, designar apoderado(a), presentar alegatos de conclusión e impugnar las decisiones susceptibles de recurrir.

10.3.3.2 Persona victimizada

Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten generadores de un daño o afectación a su integridad, dignidad o de algún menoscabo a sus derechos.

10.3.3.3 Persona presunta infractora o persona investigada

Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de VBGD o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.

10.3.4 Tipos de medidas en el curso del proceso

El equipo CORA en la indagación preliminar o en cualquier etapa del proceso puede solicitar ante el Comité de VBGD las medidas de protección que considere pertinentes dentro del proceso, con el fin de salvaguardar los intereses y derechos de las personas afectadas de acuerdo con el caso; así mismo, el comité podrá decretarlas de oficio. Estas medidas son:

- **Decretar medidas de protección**⁸ en cualquiera de las etapas del proceso sancionatorio, con el fin de salvaguardar los intereses y derechos de las personas afectadas de acuerdo con el caso, tales como:

⁸ Dichas medidas se basaron en las medidas contempladas en el artículo 17 de la Ley 1257 de 2008.

- a. Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la persona victimizada.
- b. Ordenar a la persona presunta agresora la suspensión de cualquier actividad relacionada con la institución, académica o laboral donde comparte espacios con la persona victimizada.
- c. Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la persona victimizada que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.
- d. Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.
- e. Ordenar a la persona presunta agresora a asistir a un espacio pedagógico en la universidad diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación.
- f. Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona victimizada.
- g. Prohibir todo tipo de comunicación entre las personas involucradas.
- h. Solicitar, si es posible, el cambio de grupo de docente, de evaluador(a) o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona victimizada.
- i. Solicitar a la Dirección Académica las modificaciones necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la persona victimizada.
- j. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

El Comité de Resolución a Casos de VBGD, previo análisis de la situación, puede decretar alguna de estas medidas, teniendo en cuenta la gravedad del caso que determine la afectación de la persona, la naturaleza de la violencia que se esté presentando, la sistematicidad de los hechos de violencia si la hay, la existencia de relaciones de poder de la persona victimizada y la persona presunta agresora y el contexto de la persona victimizada.

- **Decretar medidas sancionatorias**, siempre que encuentre responsable a la persona investigada de un caso de VBGD, luego de haber tramitado y finalizado el proceso de responsabilidad disciplinario que se contempla en este protocolo. Este tipo de sanciones, dependiendo del

responsable, deben estar acordes con las consagradas en el Reglamento en Formativo Disciplinario, en el Estatuto del Profesor Universitario y en el Reglamento Interno de Trabajo, en los cuales se defina el tipo de sanciones disciplinarias que son procedentes al interior de la Universidad.

- **Decretar *medidas psico-pedagógicas***, en todo tipo de decisiones finales y sancionatorias, con el fin de evitar la repetición de hechos sobre VBGD y resocializar a la persona que ha sido hallada responsable. Estas medidas serán de carácter facultativo por parte de este órgano o podrán ser solicitadas por la persona victimizada. Estas medidas, que podrá decretar el Comité de Resolución a casos de VBGD, tendrán un enfoque encaminado a restaurar los derechos de las personas afectadas, a partir de una manera pedagógica y formativa, pensando en el bienestar de las personas afectadas y en la reeducación de la persona que está siendo investigada.

Cuando la persona investigada sea un funcionario(a) o profesor(a) y su grado de responsabilidad llega al punto de constituir una justa causa de terminación de la relación laboral, el Comité de Resolución a casos de VBGD cumplirá una función investigativa y dará las medidas de protección a la persona victimizada, medidas formativo-preventivas a la persona investigada, y dará traslado

de las pruebas sobre los hechos de VBGD a la Dirección de Gestión Humana para que proceda con las medidas administrativas y legales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Trabajo y dentro del marco de la normativa laboral. Si el grado de responsabilidad no conduce a justa causa de despido, el Comité aplicará las sanciones disciplinarias correspondientes definidas en este protocolo, dentro del marco legal y de lo establecido en el Reglamento de Trabajo.

En los casos de violencia derivados de acoso laboral y que involucren a funcionarios de la Universidad, conforme la ley será el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad la instancia que implementará las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones.

En los casos que involucren contratistas de la Universidad, podrá decretar *medidas de intervención*, las cuales están destinadas exclusivamente a dar tratamientos especiales (véase 12.2. Casos o situaciones que involucren a un contratista).

10.3.5 Sanciones que debe aplicar el Comité de Resolución a Casos de VBGD

Todas las conductas de VBGD son intolerables para la comunidad rosarista. Por ello, su atención, investigación y sanción son prioritarias para nuestra

institución. Las conductas de VBGD, sancionables en virtud de este protocolo conforme a *su ámbito de aplicación*, se encuadran dentro de las definiciones de violencias y discriminaciones consignadas los *conceptos y definiciones*.

Las conductas de VBGD que se sancionan dentro de este Protocolo solo se podrán cometer a título de dolo. Para los efectos de este Protocolo, se entenderá que existe intención dolosa de naturaleza discriminatoria cuando la conducta se cometa con ocasión de prejuicios respecto al grupo al que pertenece a la víctima, salvo en lo atinente a la violencia sexual, en el que bastará la intención de cometer la conducta sin necesidad de demostración del prejuicio respecto al grupo al que pertenece la víctima. La demostración del prejuicio al interior del proceso de responsabilidad disciplinaria se podrá establecer a través de indicios relativos al contexto en el que se desplegó el comportamiento, así como mediante cualquier otro medio de prueba bajo los principios de la sana crítica y libertad probatoria.

10.3.6 Clasificación de las conductas de VBGD

Las conductas de VBGD que se sancionan dentro de este protocolo se clasificarán de la siguiente manera.

10.3.6.1 Conductas de violencia sexual

Son aquellas que se relacionan con comportamientos de carácter sexual que vulneran la dignidad y atentan contra la autonomía y libertad en la toma de

decisiones sobre el propio cuerpo y la sexualidad de algún integrante de la comunidad Rosarista. Las conductas constitutivas de violencia sexual se encuentran descritas dentro del glosario.

10.3.6.2 Conductas de violencia física

Son aquellas encaminadas a poner en riesgo, dañar o menoscabar la integridad física y salud de la víctima. Esto incluye los maltratos corporales, lesiones, agresiones, y atentados contra la vida.

10.3.6.3 Conductas de violencia psicológica, económica, y discriminación mediante la generación de barreras de accesos a derechos

Para efectos de este Protocolo, se entenderá por violencia psicológica y económica lo dispuesto en el Glosario. Dentro de estas se encuentran, a modo de ejemplo, las humillaciones, insultos discriminatorios, injurias y calumnias, el acoso escolar o laboral que no tenga fines sexuales, el chantaje y los comportamientos encaminados a menoscabar, a través de la intimidación o manipulación, la autonomía individual y económica de la víctima. Por su parte, la discriminación mediante la generación de barreras de acceso a derechos se entenderá cometida cuando se impida, obstruya o restrinja, de manera arbitraria, el ejercicio pleno de los derechos por razones discriminatorias.

10.3.6.4 Conductas de violencia simbólica

Se encuentran definidas en el Glosario y son aquellas que reproducen estereotipos o prejuicios discriminatorios con respecto

a distintos grupos. Estas conductas solo serán objeto de proceso de responsabilidad disciplinario en la medida en que sean sistemáticas o generalizadas por parte de la persona investigada. En el evento de conductas aisladas, se acudirá al proceso psicopedagógico o restaurativo.

10.3.7 Tipos de sanciones

De hallar responsable a la persona investigada, las sanciones aplicables por parte del Comité de Resolución a Casos de VBGD serán⁹:

10.3.7.1 Cuando la persona investigada es estudiante

Para conductas de violencia sexual

Suspensión¹⁰ de uno (1) a tres (3) periodos académicos por conductas constitutivas de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual que no implique actos sexuales o acceso carnal. Expulsión¹¹ de la Universidad cuando la conducta corresponda a actos sexuales, acceso carnal, o se cometa bajo circunstancias de agravación de la sanción de conformidad con este protocolo.

Para conductas de violencia física

Suspensión de uno (1) a tres (3) periodos académicos. Expulsión de la Universidad cuando se comprometa gravemente la integridad física de la víctima o esta fallezca con ocasión de la conducta.

Para conductas de violencia psicológica, económica, y discriminación mediante la generación de barreras de accesos a derechos

Suspensión de uno (1) a tres (3) periodos académicos. Expulsión de la Universidad cuando con ocasión de la conducta surjan graves afectaciones psicológicas o patrimoniales a la víctima.

Para conductas de violencia simbólica

Suspensión de uno (1) a dos (2) periodos académicos o matrícula condicional de un (1) periodo académico, hasta por el total restante de periodos del programa.

10.3.7.2 Cuando la persona investigada es funcionario(a) o profesor(a)

El presente Protocolo se articula con el Código Sustantivo del Trabajo y el

⁹ El presente apartado deroga los lineamientos contemplados en el artículo 13, numeral 4.2 del Decreto Rectoral n.º 1478 de 2016. Reglamento Formativo Preventivo Disciplinario de la Universidad.

¹⁰ La *suspensión* consiste en la anotación que se hace en el expediente académico del estudiante, la cual implica que su vinculación con la Universidad queda suspendida durante el término que se haya dispuesto. Durante el término de la suspensión, el estudiante no podrá formalizar matrícula en ningún programa académico, desarrollar ninguna actividad académica en cualquiera de las unidades

académicas de la Universidad, recibir el título de grado, ni beneficiarse de los servicios o espacios institucionales. La anotación de la suspensión se mantendrá como información de antecedentes disciplinarios, indicándose el término por el cual se le haya impuesto.

¹¹ La *expulsión* consiste en la anotación que se hace en el expediente académico del estudiante, la cual implica la desvinculación definitiva y la imposibilidad de reingresar o volver a ser admitido en cualquier tiempo y en cualquiera de los programas académicos o de educación continuada de la Universidad.

Reglamento Interno de Trabajo. El Comité puede imponer sanción consistente a:

-Faltas relacionadas con violencia simbólica y sin reincidencia, suspensión del contrato desde uno (1) hasta ocho (8) días; y si la persona investigada es reincidente, la suspensión podrá imponerse hasta por dos (2) meses.

-Faltas relacionadas con violencia sexual, violencia física o psicológica económica, y discriminación mediante la generación de barreras de accesos a derechos, desde suspensión de dos (2) meses o terminación del contrato laboral únicamente en caso de que la falta corresponda a una justa causa para el despido según las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, y el Reglamento Interno de Trabajo, evento en el cual el Comité de VBGD dará traslado a la Dirección de Gestión Humana para el procedimiento laboral correspondiente.

En los casos de VBGD derivados de situaciones de acoso laboral, una vez hayan pasado por la instancia de prevención del Comité de Convivencia Laboral, será el Comité de Resolución a Casos de VBGD la instancia competente para imponer las sanciones disciplinarias, siempre y cuando los hechos no sean constitutivos de justa causa de terminación de la relación laboral.

10.4 Gradualidad de las sanciones

10.4.1 Circunstancias de agravación de la sanción

Para efectos de este protocolo, serán circunstancias de agravación de la sanción:

- Que la conducta se cometa en contra de una persona menor de edad.
- Que la persona investigada tenga antecedentes disciplinarios —entiéndase, decisión en firme— por supuestos casos de VBGD.
- Que la persona investigada haya incumplido intencionalmente con las medidas preliminares, preventivas, de protección, restaurativas o con el proceso psicopedagógico en el marco de un anterior proceso de VBGD.
- Que la persona investigada haya puesto a la víctima en estado de indefensión o vulnerabilidad, o que se haya aprovechado de que la víctima se encontraba en dicho estado para la comisión de la conducta.
- Que la persona investigada haya aprovechado la existencia de una posición jerárquica de subordinación respecto a la víctima para la comisión de la conducta.
- Atribuir infundadamente la falta a terceros.
- Presentar pruebas falsas o alteradas.
- Ejercer algún tipo de presión contra uno o varios de los miembros de los respectivos comités de asuntos disciplinarios y académicos, que interviene en la toma de decisión dentro del proceso de responsabilidad disciplinaria.

10.4.2 Circunstancias de atenuación de la sanción

Para efectos de este protocolo, y habida consideración de que constituyen

espacios positivos de reflexión que disminuyen el riesgo de revictimización, serán circunstancias de atenuación de la sanción:

- La aceptación de responsabilidad de la persona investigada, la cual podrá darse hasta antes de la decisión de primera instancia.
- La suscripción de un acuerdo en el marco del espacio restaurativo previo consentimiento informado por parte de la persona victimizada.

Estas circunstancias no aplicarán para los casos en que la sanción sea la expulsión de la Universidad.

10.5 Pautas que debe tener en cuenta el Comité de Resolución a Casos de VBGD para su actuación dentro del proceso de responsabilidad sobre los hechos

De esta manera, al momento de actuar, tomar y decretar medidas, el Comité de Resolución a casos de VBGD deberá tener en cuenta las siguientes pautas y directrices:

- En el proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD, los y las integrantes del Comité de Resolución de Casos de VBGD deben conocer y aplicar las normas de VBGD aplicables al caso; deben reconocer a la persona victimizada como sujeto procesal; no pueden pedir o decretar pruebas tendientes a culpabilizar o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales; deben tener en cuenta el valor probatorio sobre documentos de atención

psicosocial y en salud; valoración adecuada de la carga probatoria, teniendo en cuenta los contextos de violencia bajo las reglas de la sana crítica (por ejemplo, entender que muchas cosas que los jueces denominan máximas de experiencia son prejuicios machistas). Dicho de otro modo, cambiar el lente conforme es analizada la prueba; deben planear de manera detallada las diligencias; deben realizar preguntas claras, concisas y suficientes y deben analizar el material probatorio con rigurosidad y enfoque de género; deben tener en cuenta el contexto y la existencia de un patrón sistemático de VBGD. De considerarlo necesario, también deben solicitar conceptos de personas expertas en VBGD para tener elementos de juicio libres de prejuicios desde un enfoque diferencial.

- Al momento de resolver un caso, el Comité de Resolución de Casos de VBGD deberá tener presente el contexto de desigualdad de género, de etnia, de clase y demás desequilibrios de poder presentes; tener en cuenta el contexto académico de la persona victimizada, visualizando los cambios en su rendimiento académico si es estudiante, o el rendimiento laboral de una persona victimizada que tenga la calidad de funcionario o docente; tener en cuenta el contexto familiar y personal de la persona victimizada;

respetar el deseo de una persona transgénero de ser tratada conforme a su identidad de género, sin importar lo que referencia su documento de identidad; visibilizar en las decisiones la problemática de género y discriminaciones de cualquier índole; utilizar un lenguaje incluyente; tener en cuenta el principio de progresividad de los derechos humanos y trabajar la argumentación con hermenéutica jurídica con enfoque de género.

- En ningún momento, los integrantes del Comité de Resolución de Casos de VBGD podrán ejercer presiones sobre la persona victimizada; obligarla a la confrontación con la persona investigada; cuestionarla por no haber denunciado antes; indagar por asuntos impertinentes; indagar sobre su conducta o comportamiento sexual, o sobre detalles denigrantes o vergonzosos; minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada; realizar comentarios o preguntas que culpabilizan o justifican los actos ocurridos y evitar que la persona victimizada repita de manera innecesaria su relato.
- Frente al decreto de medidas de protección, los integrantes del Comité de Resolución de Casos de VBGD deberán tomar en cuenta los riesgos que identifica la persona victimizada y deberán coordinar y decretar este tipo de medidas con otras instancias

internas de la universidad, con el fin de garantizar una protección eficaz. Estas medidas deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo.

- En casos donde se tenga que decidir sobre conductas de violencias basadas en género, se deberá tener en cuenta que el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victimizada cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre. Tampoco podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victimizada cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento voluntario y libre, ni mucho menos podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la persona victimizada a la supuesta violencia basada de género.
- Por último, deberá tenerse en cuenta que la credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la persona victimizada no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior que haya tenido, por lo que tampoco deberán admitirse pruebas sobre el comportamiento sexual anterior o ulterior.

Capítulo V

Seguimiento a la implementación del Protocolo

El seguimiento y cumplimiento del Protocolo será gestionado por una o un oficial de cumplimiento. Es responsabilidad del o de la oficial hacer veeduría y recomendaciones de la implementación de la perspectiva de género e inclusión social en el desarrollo de las actividades que deriven de la implementación del Protocolo.

- En términos de las medidas de *prevención*, el o la oficial será responsable de la promoción y socialización de temáticas de género y prevención de actos de discriminación, así como dar lineamientos institucionales para las campañas comunicativas y pedagógicas que las diferentes dependencias de la Universidad propongan.
- En términos de las medidas de atención, el o la oficial tendrá a su cargo la coordinación del sistema de gestión del equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA), así como participar en cualquier etapa de los procesos psicopedagógicos, restaurativos o disciplinares, para lo cual deberá ser convocado por las

dependencias responsables de estos mecanismos.

Las instancias de la Universidad responsables de estas acciones deberán recibir previo al cumplimiento de su función y de sus responsabilidades, en el marco del presente Protocolo, capacitación sobre enfoque diferencial y de género. Dicha formación será responsabilidad del Centro de Inclusión y Diversidad plURrales en articulación con la Oficial de Cumplimiento del Protocolo.

11. Seguimiento a la implementación de la ruta

La ruta es un procedimiento que abarca los elementos de atención y medidas institucionales sobre VBGD. En tal sentido, el seguimiento a la ruta se realizará para cada una de las etapas.

Para la primera etapa, se comprende la culminación del proceso cuando el equipo CORA remite a las instancias encargadas de la atención integral del caso. Pero además hace seguimiento a la remisión de cada instancia de la atención integral y reporta dicho seguimiento en el sistema de información.

Para la etapa de atención integral, se comprende la culminación del proceso cuando:

- Asesoría psicológica o espiritual: la persona victimizada recibe la atención de URemotion o el consejo de caminantes, siguiendo el proceso pertinente para su caso.

- Acompañamiento Jurídico: la persona victimizada recibe el acompañamiento de acuerdo con la necesidad de su caso.
- Acompañamiento académico: la persona victimizada recibe la atención académica requerida para no afectar su rendimiento y permita su permanencia.
- Acompañamiento laboral: la persona victimizada tuvo derecho a medidas de protección o ausencia por calamidad doméstica por situación de VBGD.

De igual manera, las demás instancias que intervienen en este Protocolo habrán cumplido con sus funciones siempre que la persona victimizada manifieste no requerir más el acompañamiento.

En relación con la tercera etapa de remisión a las medidas institucionales, se entenderá que:

- a) El proceso psicopedagógico se culminó una vez se haya asistido a todas las actividades grupales estipuladas y se haya realizado el trabajo individual correspondiente.
- b) En el espacio restaurativo será culminado cuando se cumpla el acuerdo restaurativo.
- c) En el caso del proceso de responsabilidad sobre los hechos, se culmina cuando la instancia sancionatoria ha cumplido sus funciones, siempre que el Comité de resolución ha tomado decisiones y acciones sobre el caso.

El seguimiento a los casos en todo momento lo deberá realizar el equipo CORA, que deberá registrar en el sistema de información las acciones realizadas en cada una de las etapas del proceso y verificado por el Oficial de Cumplimiento.

Capítulo VI

Disposiciones especiales

12. Definiciones

Las disposiciones especiales son las que orientan el quehacer del Protocolo en situaciones particulares.

12.1 Casos en donde esté en riesgo la vida de la persona victimizada

Cuando la vida de la persona victimizada se encuentre en riesgo por la situación de VBGD, se activará la red de apoyo y, siempre que la persona investigada sea un integrante de la Universidad, se iniciará de oficio el proceso sobre responsabilidad de situaciones de VBGD e igualmente se dará aviso a las autoridades competentes.

12.2 Casos o situaciones que involucren a un contratista

Cuando la persona victimizada o la persona investigada sea una persona vinculada a empresa proveedora de servicios a la Universidad o bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, el equipo CORA informará al área supervisora de la Universidad que corresponda, para los siguiente: 1) se notifique del hecho a la empresa proveedora con el fin de que tomen las medidas pertinentes frente a la persona por la situación reportada; en todo caso, para que se le reemplace; y 2) si se trata de persona natural contratada por prestación servicios por la Universidad, se notifique a la supervisión del contrato para que verifique el grado de ejecución y la posibilidad de finalizar anticipadamente el

contrato; así mismo, dependiendo de la conducta de VBGD si esta implica delito, se notifique a la Dirección Jurídica para que analice las probabilidades de denuncia penal.

12.3 Casos o situaciones que involucren a un estudiante del programa de Ingeniería Biomédica

Cuando la persona presunta agresora sea estudiante del programa de Ingeniería Biomédica, la Universidad pondrá en conocimiento el hecho ante la Escuela de Ingeniería Colombiana Julio Garavito para que sea esta institución, con base en sus reglamentos internos, la que inicie la actuación debida. Lo anterior, teniendo en cuenta que corresponde a un programa académico en convenio en el cual son titulares del registro calificado la Universidad del Rosario y la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, para el cual se ha acordado entre ambas instituciones en el convenio suscrito que se aplicarán los reglamentos de la Escuela. No obstante, se garantiza que cuando la persona victimizada sea estudiante de este programa podrá iniciar y contar con todos los apoyos de la ruta como cualquier otro estudiante de la Universidad.

12.4. Casos con personas externas que, estando en los espacios de la Universidad, agredan o victimicen a una persona que haga parte de la comunidad rosarista

En casos en que la persona presunta agresora sea externa a la universidad, es decir, sobre la cual la Universidad no tenga competencia para investigar, juzgar y

sancionar, solo le serán aplicables las medidas preventivas de emergencia en casos de una situación de tal naturaleza. En otro tipo de situaciones que sean conocidas con posterioridad al hecho victimizante, se avisará a las autoridades competentes y la Universidad restringirá el acceso de esta persona a los espacios institucionales. También se coordinará la atención integral que trata esta ruta, con el fin de prevenir que ocurran nuevamente los hechos victimizantes.

12.5. Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato

Cuando ocurra una situación de emergencia al interior de los espacios de la Universidad donde se debe interceder para que cese el acto victimizante, el cuerpo de seguridad de la institución actuará de manera inmediata y eficaz conforme a los lineamientos de actuación indicados por la Jefatura de Seguridad de la Universidad, orientados a la protección de las personas afectadas. Para ello, podrá tomar *medidas preventivas de emergencia*, tales como retirar a la persona agresora del espacio donde esté la persona o personas agredidas, retener el carné de la persona presunta agresora o bloquear su pasaporte virtual, solicitar la atención en primeros auxilios o primeros auxilios psicológicos al área correspondiente, entre otras que considere pertinentes para proteger y salvaguardar los derechos de las personas afectadas.

Posterior a ello, el cuerpo de seguridad de la Universidad deberá emitir un

informe detallado de lo sucedido junto con una copia del material probatorio con el que cuente, tales como datos de la persona victimizada, datos de los testigos, videos, audios, entre otros. Con esto, remitirá el informe y las pruebas a la oficina de la Decanatura del Medio Universitario para que sea enviado al equipo CORA con el fin de que pueda atender la situación con base en lo establecido en este protocolo.

Estos documentos deberán ser remitidos a la oficina mencionada, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a haber atendido la emergencia presentada.

12.6 Casos o situaciones de violencia sexual o intrafamiliar que involucren a niños y niñas menores de 14 años

Cuando la persona involucrada (víctima o presunta agresora) sea un niño o una niña, el equipo CORA hará el traslado del caso a las autoridades competentes y remitirá a las entidades estatales o distritales correspondientes para la atención psicológica y física del o de la menor.

En estos casos, si la persona presunta agresora es docente y o funcionario(a) de la Universidad, el equipo CORA presentará de oficio informe ante el Comité de Resolución de Casos de VBGD.

12.7 Casos o situaciones que no son de violencia sexual que involucren a niños y niñas menores de 14 años como agresores

Cuando las situaciones no son de violencia sexual y la persona presunta agresora es

un niño o una niña, se aplicarán los *Lineamientos MISI escuela de teatro musical de niños y jóvenes*, para el abordaje pedagógico de este tipo de casos.

13. Régimen de transición

Para todos los efectos, los procesos de responsabilidad sobre hechos de VBGD que estén en curso al momento de entrada en vigencia del presente Protocolo —es decir, que se hayan ejecutado algunas de las etapas procesales de indagación preliminar, traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD o audiencias—, continuarán bajo el Protocolo de Prevención y Atención a Casos de VBGD - Versión 1 de fecha 31 de julio de 2020. No obstante, para estos casos se podrá dar aplicación al principio de favorabilidad entre un protocolo y otro.

Referencias

- Congreso de la República de Colombia. (3 de junio de 2015). Ley 1752 de 2015. “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.
- Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010, 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Art. 2.
- Congreso de la República de Colombia. (24 de julio de 2000). Ley 599 de 2000. Código Penal. Arts. 210 y 210 A.
- Congreso de la República de Colombia. (4 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Arts. 1 y 3.
- Congreso de la República de Colombia. (15 de marzo de 2013). Ley 1620 de 2013. “Por el cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD). 1969.
- Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional (CRPD). 2008.
- Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women. (Agosto de 2001). Gender Mainstreaming: Strategy For Promoting Gender Equality.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2002). *Informe mundial sobre violencia y la salud*. Ginebra, Suiza.
- Pontificia Universidad Javeriana. (2018). “Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana”. Resolución n.º 665 de 2018.
- Comité Español del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2019). ¿Qué es el racismo y qué tipos de racismo hay? <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>
- OMS. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington,

- D. C.: OPS https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- Pontificia Universidad Católica del Perú (Febrero de 2016). “Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a estudiantes y docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. [Resolución Rectoral n.º 185 de 2016].
- Principios de Yogyakarta. (2007). “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”.
- República de Colombia. Corte Constitucional. (8 de junio de 2016). Sentencia C-297/16. [M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- República de Colombia. Corte Constitucional. (24 de enero de 2017). Sentencia T-030/17. [M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- República de Colombia. Defensoría del Pueblo de Colombia (2015). “Ruta de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual”.
- República de Colombia. Ministerio del Interior (s.f.). *El enfoque diferencial y étnico en la política pública de víctimas del conflicto armado*. https://gapv.mininterior.gov.co/sites/default/files/cartilla_enfoque_diferencial_fin_1.pdf
- República de Colombia. Ministerio de Educación. (2016). “Lineamientos con enfoque e identidades de género en la educación superior inclusiva”.
- República de Colombia. Ministerio de Educación. (2022). Directiva ministerial n.º 01 de marzo 4 de 2022, que brinda las “Orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares.
- República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2022). Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural
- República de Colombia. Ministerio de Salud. (2016). Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género (LVG).
- Sánchez, A. M. y León, F. (2015). “Sentencia del 4 de marzo de 2015. Primer pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en torno al feminicidio”.
- Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE]. (2016). *Marco Normativo, Conceptual y Operativo*. Bogotá, Colombia, All Print Graphic & Marketing Ltda.

- Universidad de los Andes. (Febrero de 2019). "Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD)". Documento aprobado por el Comité Directivo en la sesión 181-19 del 22 de febrero de 2019.
- Universidad Nacional de Colombia. (Noviembre de 2017). "Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia". [Resolución Rectoral n.º 1215 de 2017].
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). "Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM". Oficina de la Abogada General.
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2019). "Actualización. Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM". Oficina de la Abogada General. <https://www.derecho.unam.mx/eq>uidadgenero/pdf/Protocolo-2019.pdf
- Universidad del Rosario. (2106). "Reglamento Formativo Preventivo y Disciplinario de los Estudiantes de la Universidad del Rosario". [Decreto Rectoral n.º 1478 de 2016]. 16 de diciembre de 2016.
- Universidad del Rosario. (2022). Decreto Rectoral n.º 1751 Por el cual se adopta el Reglamento Académico de Pregrado de la Universidad del Rosario.
- Universidad del Rosario. (2002). "Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad Colegio Mayor de nuestra Señora del Rosario". [Decreto Rectoral n.º 731 de 2002]. 18 de junio de 2002.
- Universidad del Rosario. (2016). "Reglamento Interno de Trabajo".
- Universidad del Rosario. (2017). "Reglamentación del uso, conservación e interacción de los bienes, elementos, servicios y espacios que componen el campus UR". [Circular normativa n.º 84-SIND-17].

Conceptos

Género

Categoría de análisis que reconoce las relaciones de poder y las dinámicas sociales entre las personas, teniendo en cuenta las construcciones sociales binarias de los hombres y lo masculino sobre las mujeres y lo femenino.

La interpretación del género es histórica y cultural; es decir, varía de acuerdo con las creencias, cosmovisiones y costumbres de una cultura determinada.

Sexo

Recoge las características fisiológicas, hormonales, corporales, etc., que clasifican a la humanidad entre hombres, mujeres y personas intersexuales. Es importante tener en cuenta que el sexo es una categoría social que parte de la lectura fisiológica del cuerpo.

Marcadores de diferencia

Tanto el género como el sexo permiten categorizar los hombres y lo masculino *sobre* las mujeres y lo femenino. La diferencia radica en que el género pone el acento en mirar estas diferencias en términos sociales, culturales y de poder, y el sexo pone el acento en las diferencias fisiológicas.

Femenino/mujeres

En términos de sexo, se relaciona con los órganos como la vulva, la vagina y las hormonas femeninas; en términos de género, se relaciona, mas no se limita, con las características asociadas a la ternura, el cuidado, la delicadeza, etc.

Masculinidad/hombre

En términos de sexo, se relaciona con el pene, testículos y las hormonas masculinas; en términos de género, se relaciona con aquellas características asociadas a la fuerza, la virilidad, el liderazgo, etc.

Personas intersexuales

Personas cuya fisiología no se puede clasificar únicamente entre el binario hombre/mujer, ya que cuentan fisiológicamente (órganos sexuales internos, externos, hormonas, entre otros) con características de ambos espectros del binario.

Las personas intersex son la que están representas con la I en la sigla LGBTIQ+.

Formas de discriminación

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.

También se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no normativas. *-Ver mas información conceptos-*

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” (Ley 1257 de 2008, art. 2).

Violencias contra las personas intersex o intersexuales

Es la violencia dirigida contra las personas intersexuales. Algunas de las formas de manifestación son invisibilización social (no reconocimiento de la categoría intersexual en la pregunta sobre sexo) e intervenciones quirúrgicas de resignación de sexo, sin su consentimiento.

Conceptos

Identidad de género

Es la construcción subjetiva que cada persona crea de su género de acuerdo con sus sentimientos, sus proyecciones y cómo quiere identificarse para sí y su entorno.

La forma en que se genera el autorreconocimiento puede o no coincidir con el sexo que le fue asignado al nacer y de esta manera reproduce o no los códigos culturales que le han sido asignados a la masculinidad o feminidad.

Sexualidad

Es un constructo sociocultural que recoge la interpretación social e individual que se proporciona a la corporalidad, la genitalidad, el erotismo, el placer, la intimidad, las prácticas sexuales, la reproducción, las orientaciones sexuales, los roles e identidades de género, como también las relaciones afectivas, sexo-afectivas, emocionales y sexo-emocionales, que cada ser humano tiene consigo mismo(a) y con las y los demás.

Marcadores de diferencia

Cisgénero

Persona cuyo sexo asignado al nacer coincide con la forma en que se autorreconoce; por ejemplo, una persona que nace con órganos sexuales como vulva, vagina y se reconoce como mujer.

Trans

Lo trans reconoce las múltiples expresiones que evidencian la no coincidencia del sexo asignado al nacer con los estereotipos de género asignados a dicho sexo.

Transgénero

Personas que no se identifican con el sexo que les fue asignado al nacer y deciden hacer un tránsito a la identidad en la cual se sienten recogidas, sin que ello implique necesariamente una intervención quirúrgica de reasignación de sexo.

Transexual

Personas que no se identifican con el sexo que les fue asignado al nacer y deciden hacer un tránsito a la identidad en la cual se sienten recogidas, para lo cual se han apoyado de intervenciones quirúrgicas.

Travesti

Se entiende como la modificación temporal de las expresiones de género; por ejemplo, una persona cuyos genitales externos pueden ser un pene y se viste como mujer, para eventos o actividades.

Las personas trans son la que se representan con la T en la sigla LGBTIQ+.

Formas de discriminación

Transfobia

Las personas trans viven discriminación, ya que no se les reconoce su identidad, cuestionando que no se ven “verdaderamente” como una mujer u hombre y que socialmente se tiende a pensar que debe existir una correspondencia entre el sexo y los comportamientos de género. Las violencias que vive la población trans son múltiples, sobre todo a las personas a quienes “se les nota su tránsito”.

Se denomina *cispassing*, a las personas trans que hicieron un tránsito que puede pasar desapercibido. Es importante indicar que muchas personas trans se someten a varias intervenciones quirúrgicas y/o adecuaciones corporales, y realizan el cambio de sexo en sus documentos de identidad, etc. Para no ser violentadas, el *cispassing* es una estrategia para no ser notado y librarse de maltratos y estereotipos.

Ejemplos de discriminación:

- Preguntas sobre la realización o no de la intervención quirúrgica de reasignación de sexo.
- Preguntas sobre su vida antes del tránsito.
- Asumir que el verdadero tránsito solo se logra con la reasignación de sexo.

Marcadores de diferencia

Personas no binarias, género fluido o *queer*

Son personas cuya identidad de género no se reconocen de manera exclusiva en la lógica binaria hombre/mujer.

Personas no binarias

Son aquellas que pueden poseer rasgos en vestimenta, actitudes o comportamientos que nos son identificables como femeninos o masculinos.

Las personas de género fluido

Transitan de la masculinidad, la feminidad o la neutralidad y no se encasillan en ninguno de estos modelos de género.

Personas *queer*

No se reconocen en ninguna forma de expresión que las encasille en términos de feminidad y masculinidad.

Algunas de las personas *Queer* se reconocen en la letra Q de la sigla **LGBTIQ+**, y hay otras que no se sienten recogidas o no les interesa estar incluidas en esta sigla.

Las identidades no se limitan a esta clasificación, la forma de comprender el cuerpo, la sexualidad y cómo nos sentimos, cambia cada día.

Formas de discriminación

Las personas no binarias, de género fluido o *queer*.

Viven múltiples discriminaciones y maltratos por el no reconocimiento de su identidad. Algunas de estas vulneraciones son:

- Discriminación por no ser llamadas con pronombres que se acomoden a su identidad.
- El maltrato físico o verbal.
- Barreras para el uso de espacios públicos.

Conceptos

Raza

Es una categoría que viene de nociones pseudocientíficas que jerarquizaban la humanidad de acuerdo con rasgos fenotípicos; como indica Zea, “nace como un mecanismo de diferenciación poblacional tras la conquista de América” (Zea, 1995). Desde los hallazgos de la biología contemporánea, la humanidad no puede ser categorizada en razas. Sin embargo, sí hay diferenciaciones racializadas de la humanidad según fenotipos que privilegian lo blanco (ojos claros, pelo claro, etc.) sobre todas las demás corporalidades.

Etnia

Es un concepto moderno que amplía la diferencia social, incluyendo la cultura, cosmovisiones y prácticas culturales de los pueblos; se entiende que lo étnico es lo que se evidencia como diferente de la cultura de Occidente.

Etnia/raza

Es importante hablar en términos etnicorraciales, ya que el término “raza” puede ser inapropiado, ya que aún remite a diferencias biológicas jerarquizantes del racismo tradicional (Wieviorka, 1992); sin embargo, la expresión “etnia” puede ser insuficiente cuando se trata de desigualdades, y no solo de diversidad cultural.

Marcadores de diferencia

Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (NARP)

“Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, las cuales revelan y conservan la conciencia e identidad que las distinguen de otros grupos étnicos” (Sivige, 2016, p. 73).

Indígenas

“Personas que descienden de los pueblos originarios del territorio antes del proceso de colonización europea y que mantienen tradiciones sociales, culturales, políticas y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional enmarcada dentro de una cosmovisión, tienen una conexión territorial o se reconocen como tal.” (Sivige, 2016, p. 73).

Rom

“Personas que por vínculo paterno y, en consecuencia, por la pertenencia a un grupo de parentesco, tienen la idea de un origen y una historia común enmarcada dentro de una cosmovisión, con un sistema de valores y un orden socioeconómico propio del pueblo Rom” (Sivige, 2016, p. 73).

Formas de Discriminación

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, 1969, art. 1).

Xenofobia

Es la violencia y discriminación que se ejerce contra las personas extranjeras. Es importante indicar que este tipo de violencia usualmente está acompañada de expresiones clasistas. Es decir, una violencia ejercida hacia extranjeros con pocos recursos económicos.

Género localizado

Varias autoras indican que el sistema moderno colonial de género esconde formas profundas de discriminación étnico-racial. Es importante tener en cuenta la necesidad de pensar la categoría de género localizada cuando se trata de pueblos originarios y comunidades afrocolombianas, palenqueras y raizales. Este concepto no existe en la mayoría de los pueblos, al igual que las prácticas de violencia sexual y violencias basadas en género. El género produce relaciones de poder capaz de destruir pueblos, cosmologías de sociedades no europeas que viven en un orden relacional. Es crucial considerar las concepciones propias del género.

Conceptos

Racialización

Entender la “racialización” implica enfrentar dos contradicciones fundamentales. La primera se relaciona con el carácter “construido” y a la vez “real” de las diferencias étnico-raciales. Debemos reconocer simultáneamente que “las razas no existen” como realidad biológica natural; pero que “las razas sí existen” como construcciones arbitrarias que han sido naturalizadas.

Así, los grupos llamados “étnico-raciales” no son el resultado de diferencias físicas preestablecidas, sino de procesos sociales e históricos de construcción. Estos procesos han implicado la atribución de significaciones a diversas características físicas (color de piel o del pelo, rasgos fenotípicos, etc.) y culturales (lenguas, formas de vida, etc.), estableciendo diferencias y jerarquías entre diversos grupos humanos. De este modo, estas construcciones, a pesar de ser arbitrarias (no son las mismas según los lugares y las épocas), han tenido —y continúan teniendo— consecuencias muy “reales” (y, en ocasiones, muy dramáticas) sobre la vida de millones de personas.

Marcadores de diferencia

Privilegio blanco

Hace referencia a la ausencia de impedimentos u obstáculos ligados a la racialización. En el caso de Colombia, se puede decir que las personas “no racializadas” son las que se inscriben en el grupo llamado “blanco” o “blanco-mestizo”. Para estas personas, el primer privilegio consiste en no tener que pensar en los temas raciales como asuntos relevantes para su vida. En este sentido, las personas “no racializadas” tienden a no ser conscientes de su privilegio y muchas tienen dificultades para reconocer el conjunto de barreras, impedimentos y dificultades a las cuales tienen que enfrentarse las personas racializadas.

Es importante anotar que este “privilegio blanco” (como otros privilegios ligados al género, a la salud, a la discapacidad, etc.) no constituye un “beneficio absoluto”. De hecho, muchas personas no racializadas ocupan posiciones dominadas en el espacio social. Se trata sencillamente de reconocer que —para estas personas— el color de la piel o los rasgos físicos no han constituido un impedimento en sus vidas.

Formas de Discriminación

Estereotipos raciales

Los estereotipos raciales corresponden a ideas e imaginarios construidos sobre los minorías étnico-raciales y que se basan en preconcepciones generalizadas, superficiales y simplificadas. Se puede realizar una distinción entre los estereotipos raciales negativos y “positivos”. Muchos de los primeros tienen un origen colonial y reflejan discursos de inferiorización que —desde la Conquista— han presentado a las minorías étnico-raciales como un estorbo para la construcción de una nación “moderna” y “civilizada”. Otros estereotipos han sido creados más recientemente, pero siguen retratando negativamente a las minorías y continúan justificando las discriminaciones. Enfatizan, por ejemplo, el peligro que representan los mundos indígenas y afrocolombianos para la nación: desorden, robos de tierra, bloqueos, destrucción, etc. Los estereotipos que tienen connotaciones positivas resaltan, por su parte, las presuntas “cualidades” de las minorías étnico-raciales (“son buenos para el baile, la música o el deporte”, son ejemplos clásicos), mas no sus supuestos “defectos”. A pesar de ser pensados como formas de “elogio”, estos estereotipos son dañinos y problemáticos, porque se basan en generalizaciones que encasillan a los miembros de las minorías étnico-raciales en un número limitado de características específicas, muy a menudo ajenas a sus experiencias personales.

Marcadores de diferencia

Colorismo

Walker (1982) lo definió como “el trato prejudicial o preferente de personas de la misma raza basado únicamente en su color de piel”. En este sentido, el término invita a tomar en serio las divisiones/gradaciones que pueden existir dentro de un mismo grupo racial. En el caso de los Estados Unidos, este concepto ha permitido evidenciar que algunos afroamericanos, por tener un color de piel más claro, recibían más oportunidades en relación con sus pares.

En el caso de Colombia, la categoría puede ser utilizada a la vez para resaltar la existencia de “matices” dentro de los grupos afrocolombianos e indígenas, pero también para deshomogeneizar el grupo “blanco-mestizo”. Es un concepto importante porque nos invita a analizar cómo algunos miembros de un grupo aparentemente no racializado (los “blanco-mestizos”) pueden ser afectados por el racismo y la racialización.

Formas de Discriminación

Racismo inverso

Se refiere a una forma de discriminación en la cual una persona que no pertenece a un grupo racializado (por ejemplo, una persona “blanca” o “blanco-mestiza”) percibe rechazo, exclusión, hostilidad, discriminación o incluso indiferencia, en razón de su color de piel o de su apariencia fenotípica. En este sentido, el concepto invita a matizar la idea según la cual las víctimas de discriminación racial pertenecerían todas a grupos históricamente dominados.

La principal crítica que ha sido formulada a este término es que sugiere que se puede estudiar y entender el racismo desde una perspectiva únicamente interaccionista, sin **tomar en cuenta las grandes diferencias históricas que han estructurado las relaciones entre los diferentes grupos humanos.**

No se trata de negar, en este sentido, que pueden existir formas de hostilidad hacia personas blancas, en razón de su apariencia. Tampoco se trata de justificar estas formas de violencia, sino, sencillamente, de hacer énfasis en la necesidad de contextualizar las diferentes formas de “racismo” en el marco de una estructura que ha contribuido sistemáticamente a la marginalización de las minorías étnico-raciales. Aunque son posibles las categorizaciones e insultos basados en un proceso de racialización de las personas blancas, **sería un error presentar como “equivalentes” formas de discriminaciones que tienen trasfondos históricos radicalmente diferentes.**

La segunda contradicción se relaciona con la tensión entre racismo y racialización. La construcción de las categorías étnico-raciales han sido intrínsecamente ligadas a la historia del colonialismo y de diversas formas de opresión. Sin embargo, es importante anotar que algunas categorías han sido objeto de reapropiación por parte las mismas personas racializadas, quienes las reivindican de manera positiva.

Conceptos

Discapacidad

La discapacidad se define como la resultante de la interacción entre la persona y el medio ambiente, que puede ser una barrera y puede limitar la participación y acceso de la persona a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales y económicos, entre otros).

Diversidad funcional

Es un término que nace del Movimiento de Vida independiente de personas con discapacidad física, en quienes hay una diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar objetos, ir al baño, comunicarse, relacionarse, etc.) de manera diferente a la mayoría de la población. (Organización Mundial de la Salud, 2022). Es una característica de la sociedad que se aplicaría a cualquier persona que funciona de manera diferente.

Marcadores de diferencia

Persona con discapacidad

Incluye a las personas que presentan deficiencias 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 las Naciones Unidas de personas con discapacidad, 2006).

Existen múltiples categorizaciones de la discapacidad. para el presente protocolo se entenderá por:

Discapacidad sensorial

Disminución de los sentidos (escuchar, ver).

Discapacidad física

Limitación para el movimiento en la que se presenta ausencia o parálisis de una o varias extremidades.

Discapacidad cognitiva o intelectual

Se relaciona con diferencias en la capacidad de funcionamiento intelectual y el razonamiento. También se presenta en aquellas personas a las que se les dificulta responder a situaciones cotidianas y de adaptabilidad, pero que tienen todo el potencial para el aprendizaje.

Discapacidad psicosocial

Afectación en el humor, en el relacionamiento social y en trastornos cerebrales que afectan la capacidad de respuesta a las complejidades de la vida cotidiana.

Discapacidad múltiple

Es el conjunto de dos o más discapacidades de tipo sensoriales, físicas, mentales, cognitivas o de comportamiento, y se considera múltiple cuando afecta la capacidad de comunicación, relacionamiento y desarrollo cotidiano de actividades

Formas de discriminación

Capacitismo

Es el nombre con el cual se describe la violencia, maltrato o discriminación que viven las personas con discapacidad. Una de las características más comunes de la discriminación hacia personas con discapacidad/diversidad funcional es una actitud sobreprotectora o paternalista que impide el ejercicio autónomo de los derechos.

Conceptos

Clase social

Se puede definir como el lugar que un individuo o grupo social puede ocupar según sus recursos económicos y culturales. En este sentido, es importante indicar que el capital económico es complementado por el capital cultural, y dicho capital se relaciona con la educación, las prácticas sociales, los estilos de vida, la tradición familiar, etc. (Bourdieu, 1994).

Marcadores de diferencia

Clases sociales

Son las categorías sociales, dadas a partir de la clasificación realizada de acuerdo con los recursos económicos y culturales con la que cuentan las personas o grupos humanos.

En Colombia contamos con un sistema de estratificación socio-económica, el cual sirve para clasificar en estratos los inmuebles residenciales y a partir de allí organizar el cobro de los servicios públicos, asignando subsidios o cobrando contribuciones en lugares determinados, la idea es que las personas o grupos familiares que "tienen más capacidad económica pagan más por los servicios públicos y contribuyen para que los estratos bajos puedan pagar sus facturas." (DANE, s.f.).

Es importante indicar que si bien, la estatificación social es un componente de las clases sociales en el país, no es el único indicador, la naturaleza de la educación (pública o privada), el nivel educativo de las personas e incluso el lugar de procedencia son factores que influyen en la ubicación de las personas en una clase social determinada.

Formas de discriminación

Clasismo

El clasismo es una forma de discriminación, maltrato o indiferencia hacia personas que son consideradas de menor estatus social, bien sea por contar con menos recursos económicos o por tener menor capital social y cultural.

Es importante anotar que el clasismo puede dirigirse hacia personas con recursos económicos altos, pero que no tienen la cultura dominante. Por ejemplo, personas cuyos recursos económicos no tienen que ver con una tradición familiar, no cuentan con el dominio de otro idioma, etc.

Bibliografía

- Congreso de la república de Colombia. Ley 1257 de 2008.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (1969).
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)
- DANE (s.f) Estratificación socioeconómica para servicios públicos domiciliarios. <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica>
- Organización mundial de la salud . Discapacidad /Diversidad Funcional. (3 marzo de 2022) <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Sistema Integrado de Información de Violencias de Género. (2016). Entidades coordinadoras del Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/sivige-documento.pdf>
- Walker, A. (2018). *El color púrpura*. Debolsillo.
- Wieviorka, M. (1992). *El espacio del racismo*. Ediciones Paidós.
- Zea, L. (1995). *Fuentes de la cultura latinoamericana*. Fondo de Cultura Económica.

