



UNISANGIL

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE
VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE
DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO
DE UNISANGIL**



	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

TABLA DE CONTENIDO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN UNISANGIL	3
1. ASPECTOS GENERALES	5
1.1. OBJETIVO.....	5
1.2. ALCANCE DE APLICACIÓN	5
2. PREVENCIÓN DE LA DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y DE LA VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	10
2.1. MEDIDAS DE DETECCIÓN DE RIESGOS Y DE VIOLENCIAS.....	10
2.2. ACCIONES DE PREVENCIÓN	10
3. DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIAS DE GENERO	10
4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN.	12
5. RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE DESIGUALDADES, DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.....	13
ETAPAS	13
5.1. ETAPA 1: CONOCIMIENTO DEL CASO Y/O ATENCIÓN DE EMERGENCIA.....	13
5.2. ETAPA 2: ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y JURÍDICA.	14
5.3. ETAPA 3: PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO PEDAGÓGICO.	15
5.4. ETAPA 4: REMISIÓN DE CASO A INSTANCIAS ACADÉMICAS Y/O ADMINISTRATIVAS.....	16
5.5. ETAPA 5: SEGUIMIENTO Y CIERRE	16
6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.....	17
7. ANEXOS.....	18
8. REFERENCIAS	19


	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN UNISANGIL

Organizaciones internacionales han hecho evidente el flagelo de la violencia en el mundo. Sin embargo, a pesar de las acciones orientadas a minimizar esta problemática, al parecer no han sido suficientes para modificar las estadísticas. Violencia que se encuentra en las interacciones cotidianas que naturalizan la inequidad, hasta hechos tan complejos y trascendentales para los seres humanos como el abuso sexual, el acoso sexual y el feminicidio; casos que justifican la necesidad de continuar abordando el tema, para generar estrategias que le permitan a la sociedad reconocer el flagelo de la Desigualdad, Discriminación, Acoso Sexual y Violencias Basadas en el Género (en adelante DDAVBG) y así realizar propuestas de prevención y atención que se ajusten a las realidades sociales, generando impacto positivo en la población.


Toda forma de desigualdad, discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género afecta siempre la dignidad de las personas y vulnera los derechos humanos, tema del que se habla constantemente en las aulas de clase, en el sistema penal, la vida cotidiana, entre otros; pero que nunca tiene el peso para ser respetado en una sociedad tolerante frente a hechos de violencia, con dificultades para manejar las emociones, con escasa capacidad para resolver los problemas y con una cultura que nos ha enseñado que el poder se obtiene a través del conflicto y la guerra. Dichas conductas perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes, resaltando una evidente desigualdad e inequidad.

Dentro de este marco y con base en los principios que nos orientan hacia la solidaridad y el respeto a la dignidad de la persona humana y que se reflejan en la misión y visión de la comunidad UNISANGILISTA, se ha planteado el presente Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de UNISANGIL, el cual busca propiciar la efectividad en lo que se proclama, y de esta manera ser reconocidos y tratados como una sociedad plural, indistintamente del origen, raza, sexo, género, identidad u orientación sexual, tal como lo declara nuestra Constitución Política en su Preámbulo.

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

El protocolo busca detectar y prevenir todo concepto estereotipado en los procesos de enseñanza y convivencia, combatiendo cualquier forma de desigualdad, discriminación y/o violencias basadas en el género que nos impida avanzar hacia una cultura de respeto e inclusión, evitando abusos y violencias que en muchas ocasiones se mantienen en silencio, causando daño no sólo individual, sino sembrando indiferencia, repercutiendo de forma negativa en la colectividad.

Reconociendo la gran responsabilidad que significa educar para la paz en un país que lleva más de siete décadas sin resolver un conflicto armado, resulta imprescindible que se dé aplicación al protocolo, el cual nace de un esfuerzo conjunto entre los integrantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y el Departamento de Bienestar Institucional de UNISANGIL, siendo un instrumento que establece el procedimiento y las acciones a desarrollar, las cuales permitirán mejorar la convivencia en nuestro entorno institucional.

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

1. ASPECTOS GENERALES.

1.1. OBJETIVO

Establecer un protocolo que defina los procedimientos de detección, prevención, atención, orientación, seguimiento y remisión de casos de Desigualdad, Discriminación, Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género, para promover un contexto institucional con perspectiva de género.


1.2. ALCANCE DE APLICACIÓN

El presente Protocolo para la detección, prevención y atención de violencias, acoso sexual y cualquier tipo de discriminación basada en género tiene un ámbito de aplicación referido a toda la comunidad de UNISANGIL en calidad de estudiantes, docentes, administrativos, directivos, proveedores, pasantes, practicantes, contratistas de prestación de servicios, en todas sus sedes, independientemente del tipo de relación jurídica suscrita con la institución.


1.3 PRINCIPIOS

Este protocolo de detección, prevención y atención se desarrolla bajo los siguientes principios:


- **Supremacía del Bloque de Constitucionalidad:** En la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia y los tratados y/o convenios internacionales que reconocen derechos y garantías inherentes a la persona humana.
- **Dignidad Humana:** La aplicación del presente protocolo está basada en el trato con respeto y reconocimiento de la dignidad de la persona.
- **Igualdad Real y Efectiva:** Quienes intervengan en la aplicación de este protocolo deben promover medidas para proteger los derechos de las personas víctimas de desigualdad, discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género.

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

- **Solidaridad:** Desarrollar la ética de la solidaridad implica reconocer que todas las personas merecen respeto, comprensión por ser sujetos legítimos de todos los derechos fundamentales. La solidaridad se expresa en el compromiso de cada una de las personas de la comunidad universitaria por reconocer y garantizar tales derechos para la sociedad presente y futura. De manera especial la solidaridad se vive en el trabajo a favor de los derechos fundamentales de la población excluida, respetando la diversidad.
- **Verdad:** La característica de científicidad de las instituciones de educación superior, obliga a un compromiso ético con la búsqueda de la verdad. Ello implica el reconocimiento de la pluralidad de visiones teóricas, la aceptación del carácter dinámico del conocimiento y la práctica del diálogo de saberes.
- **Justicia:** Los miembros de la comunidad universitaria de UNISANGIL, reconocen que la dignidad de la persona humana y demás derechos individuales y sociales son el fundamento básico de la justicia. Por eso existe un compromiso institucional en la valoración, promoción y defensa de la vigencia de los derechos de todas y cada una de las personas. De esta manera UNISANGIL contribuye a una mejor vivencia de la justicia como valor fundamental en la estructuración de la sociedad. La Institución trabaja con especial interés por el establecimiento de la equidad en el acceso a la educación para la población colombiana.
- **Libertad:** La vida democrática de los pueblos se fundamenta en la justicia social y en la vigencia plena de los derechos humanos, entre los cuales, sobresale el de las libertades: libertad de pensar, de opinar, de organizarse, de creer, entre otros. UNISANGIL está comprometida en crear climas propicios para que las personas puedan optar libremente frente a múltiples opciones de realización humana.
- **Prevención:** Entendida como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género.

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

- **Atención Integral:** Las instancias institucionales que apliquen este protocolo promoverán la detección, prevención, atención, orientación, seguimiento y remisión de los casos que se tenga conocimiento.
- **Acción sin Daño:** En la atención a la víctima es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones orientadas y evitar la culpabilización y/o estigmatización.
- **Atención Diferenciada:** Hace referencia a la necesidad de comprender las identidades múltiples, desde las diferentes categorías sociales existentes en el entorno de las personas. Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona victimizada.
- **Accesibilidad:** La atención que se brinde mediante este protocolo deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, facilitando condiciones de seguridad en espacios adecuados.
- **Confidencialidad:** Las instancias que tengan conocimiento de casos sobre desigualdad, discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género, deben guardar absoluta reserva, para garantizar la seguridad de la víctima, resguardar su derecho a la intimidad y proteger sus datos personales.
- **Debida Diligencia:** Implica el compromiso que tiene la institución, de prevenir la desigualdad, discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género, atender, orientar, hacer seguimiento y remitir los casos a las autoridades competentes con oportunidad, independencia, exhaustividad y participación de la víctima.
- **Corresponsabilidad:** La comunidad estudiantil, el personal docente, administrativo y directivo de UNISANGIL son responsables de respetar los derechos y contribuir a la

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	


minimización de la desigualdad, discriminación, acoso sexual y las violencias basadas en género.

- Protección:** Cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de desigualdad, discriminación, acoso sexual y las violencias basadas en el género se evidencie riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, UNISANGIL adoptará medidas encaminadas a minimizar el riesgo, para lo cual se brindará atención integral.


1.4. DEFINICIONES

Para la comprensión y aplicación del presente Protocolo para la Prevención y Atención de la Desigualdad, Discriminación, acoso sexual y las Violencias Basadas en Género, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- Género:** Se refiere a una construcción comportamental e identitaria que se orienta a partir de la cultura, la sociedad y la historia, estableciendo relaciones jerárquicas y de poder entre las personas.
- Sexo:** Se refiere a la clasificación de los seres humanos en términos biológicos incluyendo la composición genética y las partes del cuerpo como los órganos reproductivos sexuales.
- Igualdad de Género:** Las personas indistintamente de su género están en igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades para desarrollar todo su potencial, basado en el respeto de los derechos humanos, la dignidad y de esta forma contribuir al beneficio del desarrollo económico, social, cultural y político. La igualdad supone, por ende, que la sociedad trate por igual las semejanzas y diferencias de los seres humanos y valore los aportes que estos hacen en conjunto.
- Equidad de Género:** Es el proceso de reconocimiento de justicia y equilibrio social que busca garantizar los derechos de las personas desde su pluralidad rechazando las estructuras de poder entre los géneros.
- Orientación Afectivo Sexual:** Se refiere a la diversidad en la determinación de una persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona.
- No Binario:** Se aplica a la persona cuya identidad de género están fuera del binarismo, es decir no se perciben como masculina o femenina.

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

- **Heteronormatividad:** Es la idea binaria en cuanto a que el sexo es la única forma adecuada que privilegia, ordena y regula la vida personal, social, económica y política de los seres humanos.
- **Discriminación:** Es el trato injusto y desigual que recibe una persona o grupo de personas frente al pleno ejercicio de sus derechos por cualquier razón, como, por ejemplo, la raza, el género, la religión, entre otras.
- **Desigualdad:** Comportamiento que ocasiona un trato desfavorable en las relaciones humanas que genera diferencias en la esfera social.
- **Violencia:** Cualquier acción, omisión o amenaza que se dirija contra una persona causando daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral, económico y patrimonial (Congreso de la República de Colombia, Ley 1257 de 2008).
- **Violencias Basadas en Género (VBG):** El Instituto Nacional de Salud (INS) y la Consejería para los Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia (2017) define las violencias basada en género (VBG) como: Cualquier acción, omisión, conducta o amenaza que se dirige contra una persona por razón de su condición de género, explicada por factores sobre la concepción de lo femenino y lo masculino en una sociedad y en sus imaginarios; daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral y patrimonial (2017, pág. 1).
- **Violencia Psicológica:** Cualquier acción u omisión direccionada a degradar o controlar los comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud mental (Congreso de la República de Colombia, Ley 1257 de 2008).
- **Violencia Física:** Incluye todo tipo de castigo físico, tortura, tratos crueles, intimidatorios y degradantes ejercidos sobre el cuerpo de una persona, a través de la fuerza física (OMS, 2001).
- **Violencia Digital:** Es la agresión que se da mediante el uso de medios digitales o telemáticos con la intención de hostigar, amenazar, descalificar o intimidar a otra persona, lo que genera efectos psicológicos y sociales en la persona afectada. Estos comportamientos se pueden dar en ataques personales, falsas acusaciones, divulgación, expresiones discriminatorias, suplantación de identidad, difusión de contenido íntimo y amenazas de violación o de muerte. (Corpovisionarios,2017)
- **Violencia Sexual:** Corresponde a la acción de obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza, o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal, en cualquiera de sus modalidades (Congreso de la República de Colombia, Ley 1257 de 2008).
- **Acoso Sexual:** Es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto de la Institución de Educación Superior. (Congreso de la República de Colombia, Ley 2365 de 2024).

2. PREVENCIÓN DE LA DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y DE LA VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

2.1. MEDIDAS DE DETECCIÓN DE RIESGOS Y DE VIOLENCIAS

Para diagnosticar y caracterizar la Desigualdad, Discriminación, Acoso sexual y Violencias Basadas en Género, se implementarán y fortalecerán estrategias de detección de riesgos y violencias, lideradas por el departamento de Bienestar Institucional y el Comité de Igualdad de Género de UNISANGIL (En adelante CIG-UNISANGIL).

2.2. ACCIONES DE PREVENCIÓN


Se implementarán de forma permanente medidas de prevención dirigidas a la comunidad institucional, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de sus integrantes. Para esto se puede recurrir a los siguientes tipos de acciones complementarias:

2.2.1 Acciones de difusión: Son aquellas orientadas a dar a conocer a la comunidad institucional el presente Protocolo de Detección, Prevención y Atención de la Desigualdad, Discriminación, Acoso Sexual y las Violencias Basadas en Género.

2.2.2 Acciones de concienciación: Están orientadas a desarrollar actividades que promuevan el reconocimiento y respeto por la diversidad desde la perspectiva de género en la comunidad educativa.

Las acciones realizadas en este eje de prevención serán registradas en el *Formato de Participación* F-BIN-002 (Ver anexo A), correspondiente al proceso de Bienestar Institucional.

3. DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIAS DE GENERO

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

Son Derechos de las personas que han sido víctimas de cualquier tipo de violencias de género y/o acoso sexual:


Decidir autónomamente: Se respetará la autonomía de las víctimas para tomar decisiones respecto a las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sexual o en razón del género, tanto dentro de la institución como fuera de ella. La autonomía significa contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan su vida (OIG, CEPASL).

Dado que la vivencia de violencia crónica produce dificultades para afrontar los hechos, la toma de decisiones y la proyección de una vida libre de violencia (Almeida, 1998), es importante que en los procedimientos se respeten: (1) la voz, (2) las decisiones, (3) los tiempos, las dudas y discontinuidades de la persona en acompañamiento (García, 2016).

Recibir asesoría jurídica y acompañamiento psicosocial: Las víctimas de violencia de género y/o acoso sexual tienen derecho a un acompañamiento jurídico y psicosocial. En todo momento deberá garantizarse este doble enfoque en la atención (art. 8, b, Ley1257 de 2008).

No revictimización: Las víctimas tienen derecho a que con la activación de las rutas de atención no se produzcan lesiones o daños adicionales, de conformidad con las modalidades de violencias. En concreto, contribuyen a la vigencia de este derecho: (1) disponer de personal capacitado para la atención diferencial e integral de los casos, (2) garantizar el registro de la información frente a lo ocurrido, preferiblemente en un relato (recogido en el primer o segundo encuentro), (3) contar con un ambiente de confianza que promueva la denuncia y (4) asegurar que los espacios en los que se interactúa con la persona afectada sean adecuados.

No ser confrontadas con la persona agresora: Las víctimas de la violencias de género tienen derecho a decidir voluntariamente si desean o no confrontarse con su agresor/a en los

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	


espacios de atención previstos en las rutas (art. 8, k, Ley 1257 de 2008; Corte Constitucional, T-184 de 2017).

Acceder a las medidas de protección: Las instancias del Protocolo deberán evaluar la procedencia de medidas de protección para las víctimas, atendiendo, en primer lugar, al tipo de daño o a la amenaza de daño que generen los actos de violencia denunciados. Los daños pueden ser psicológicos, físicos, sexuales o patrimoniales. Igualmente, deberá considerarse la gravedad y la frecuencia de los actos de violencia, así como el contexto social del tipo de violencia estructural del caso y los riesgos para la integridad física y moral de la víctima (Corte Constitucional, T-462 de 2018).

4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN.

Los casos de Desigualdad, Discriminación, Acoso sexual y Violencias Basadas en Género deberán ser tramitados bajo la observancia de los siguientes lineamientos, sin excepción alguna:

- Durante la ruta de atención se debe procurar la garantía de los derechos de la víctima y su integridad física, psicológica y sexual.
- Las personas que tienen a su cargo la aplicación del presente protocolo deben conocerlo con suficiencia, ser sensibles frente a estas violencias y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño.
- En la atención a la víctimas es necesario reconocer su contexto, características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño.
- Las personas que intervengan durante la aplicación de la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza para la víctima.
- Garantizar la confidencialidad de la información de los casos atendidos mediante la aplicación del presente protocolo.

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

5. RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE DESIGUALDADES, DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.

Los responsables de dar aplicación a este protocolo y por ende a la ruta de atención, son el CIG-UNISANGIL y el Departamento de Bienestar Institucional. Una vez se detecte o comunique un hecho relacionado con DDVBG, se activará la ruta de atención que a continuación se define, cuyo fin es brindar la atención integral y diferenciada a la víctima, mediante la orientación, el seguimiento y la remisión de los casos.

ETAPAS

La ruta de atención a los casos de DDAVBG tiene cinco (5) etapas:

Etapas 1: Conocimiento del Caso y/o Atención de Emergencia.

Etapas 2: Orientación Psicosocial y Jurídica.

Etapas 3: Procedimiento Alternativo Pedagógico.

Etapas 4: Remisión de Caso a Instancias Académicas y/o Administrativas.


Etapas 5: Seguimiento y Cierre.

Las etapas descritas anteriormente no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que pueden desarrollarse según las particularidades del caso, así mismo en cada etapa se dejará evidencia de las acciones mediante un acta.

5.1. ETAPA 1: CONOCIMIENTO DEL CASO Y/O ATENCIÓN DE EMERGENCIA.

Quien considere haber sido víctima de un hecho de DDAVBG o quien conozca esta situación, debe poner en conocimiento el caso al Departamento de Bienestar Institucional de la sede correspondiente mediante los siguientes medios de comunicación:

- Vía telefónica: Sede San Gil 6852925 EXT. 2046, Sede Chiquinquirá 7405878 extensión 2307 y Sede Yopal 6612616.
- Correo electrónico: igualdadgenero@unisangil.edu.co
- De manera presencial en cualquiera de nuestras sedes.

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

El reporte del hecho se debe realizar mediante el diligenciamiento del formato *Queja de Desigualdad, Discriminación, Acoso Sexual y Violencias Basadas en el Género*, cuya denominación es F-BIN-022 (Ver anexo B).

Cuando la desigualdad, la discriminación, el acoso sexual y/o la violencia constituyan una emergencia, es decir, una situación latente o inminente de riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata, la víctima o quien presencie los hechos, deberá dar aviso al personal de vigilancia de la institución y/o comunicarse con el Departamento de Bienestar Institucional (Dirección de Bienestar Institucional, Primeros Auxilios, Programa de Apoyo y Seguimiento Académico-PASA, Pastoral o Atención Psicológica) de la respectiva sede, para que se active el sistema de atención de emergencias.


Si los hechos de DDAVBG son informados en una dependencia o autoridad distinta a las referidas anteriormente, quien tiene conocimiento del caso, deberá remitir la información correspondiente de manera inmediata al Departamento de Bienestar Institucional, garantizando la confidencialidad del asunto.

5.2. ETAPA 2: ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y JURÍDICA.

Una vez el Departamento de Bienestar Institucional recepciona el caso, inicia el proceso de atención psicosocial y remite la información al CIG-UNISANGIL, durante los 5 días calendario siguientes de haber tenido conocimiento de los hechos.

El Departamento de Bienestar Institucional y el CIG-UNISANGIL previa convocatoria realizada a los integrantes, en el desarrollo de las diferentes sesiones, liderarán entre otras, las siguientes acciones:

- Análisis del caso y diseño del plan de acción.

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

- Remisión del caso a los servicios asistenciales de salud, de conformidad con lo establecido por las rutas de atención municipal, para lo cual se diligenciará el *Formato de Remisión* F-BIN-012 (Ver anexo C).
- Orientación jurídica que corresponde a la información respecto de los derechos, los procedimientos y las acciones jurídicas aplicables al caso.
- Seguimiento y acompañamiento al caso derivado de la atención psicosocial.
- Reporte de la información a las autoridades policiales y judiciales competentes, cuando se requiera.


El CIG-UNISANGIL consignará las actuaciones frente al caso reportado diligenciando el *Formato Ficha de Caso* F-BIN-023 (Ver anexo D), adjuntando todos los soportes y documentos que estén en poder del CIG-UNISANGIL y Bienestar Institucional.

5.3. ETAPA 3: PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO PEDAGÓGICO.

Consiste en un espacio de intervención pedagógica liderado por algunos delegados integrantes del CIG-UNISANGIL, que permitirá el diálogo y la reflexión respecto de los hechos de discriminación, acoso sexual y/o violencias basadas en género, en el cual participará la persona victimizada y el/la presunto/a agresor/a, con el fin de asumir compromisos de cesación de la violencia y por ende la no repetición.

En esta etapa de la ruta de atención se actuará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- El procedimiento pedagógico sólo será procedente cuando la persona victimizada y el/a presunto/a agresor/a manifiesten su voluntad de participación.
- El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o máximo en 3 reuniones, siempre y cuando no supere el término de 1 mes, para el desarrollo de las mismas.
- El compromiso que suscriba el/a presunto/a agresor/a se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.
- El CIG-UNISANGIL hará seguimiento al compromiso suscrito.

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

5.4. ETAPA 4: REMISIÓN DE CASO A INSTANCIAS ACADÉMICAS Y/O ADMINISTRATIVAS

Siempre que el/la presunto/a agresor/a y/o víctima de la conducta de DDAVBG sean parte del estamento estudiantil, docente, administrativo o directivo, el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes de la institución, por remisión del CIG-UNISANGIL, garantizando siempre el respeto a los derechos humanos de las personas involucradas. Este trámite que realiza el CIG-UNISANGIL, no deberá entenderse como prejujuamiento o decisión sobre la responsabilidad de las personas involucradas, y se hará en el marco del alcance del presente protocolo, cuya naturaleza es de atención y no de sanción de las conductas.


En caso de que el/la presunto/a agresor/a tenga la calidad de estudiante de la Institución, el CIG-UNISANGIL, pondrá en conocimiento de la Dirección del Programa Académico respectivo la situación a fin de dar inicio a la investigación disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Estudiantil de UNISANGIL.

Para el caso de que el/la presunto/a agresor/a tenga calidad de docente, administrativo o directivo, el CIG-UNISANGIL, pondrá en conocimiento del Departamento de Talento Humano la situación a fin de dar inicio a la investigación disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento respectivo de UNISANGIL.

La autoridad disciplinaria deberá remitir copia de la decisión adoptada en el proceso al CIG-UNISANGIL, para el seguimiento del mismo.

5.5. ETAPA 5: SEGUIMIENTO Y CIERRE

Todo caso de DDAVBG que haya sido atendido por las instancias de UNISANGIL en el marco de la ruta establecida en este protocolo, será objeto de seguimiento por parte del CIG-UNISANGIL, desde el inicio de la ejecución de la ruta hasta la finalización de las acciones requeridas para el cierre del caso.


	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001
			Versión: 03
			Fecha: 31/03/2025
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional

EL CIG-UNISANGIL hará el cierre del caso, previa verificación de las siguientes situaciones:

- Cuando las Dependencias Institucionales finalicen las actuaciones de su competencia.
- Cuando la víctima decida no continuar con la aplicación del Protocolo para la Detección, Prevención y Atención de Desigualdad, Discriminación, Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género. Salvo en los casos que de oficio deba proceder la Institución.

6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.

Al Departamento de Bienestar Institucional y al CIG-UNISANGIL les corresponde hacer seguimiento a la puesta en marcha del protocolo, evaluando la Ruta de Atención contenida y proponiendo las modificaciones y actualizaciones a que hubiere lugar.

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001
			Versión: 03
			Fecha: 31/03/2025
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional

7. ANEXOS

Anexo A. Planilla de Participación F-BIN-002.

https://drive.google.com/file/d/17jhqhLO_ewXTZfXk0WgvBpitEIWqkul/view?usp=sharing


Anexo B. Queja Violencia y Discriminación Basada en Género y Violencia Sexual F-BIN-022.

<https://docs.google.com/forms/d/1zZuhNAZfvf8AQDvaWO-Lj2gu1JQRiJmVqlQf-uJfGKQ/edit>

Anexo C. Formato de Remisión F-BIN-012.


https://drive.google.com/file/d/1kjG-sCHkBSwY_Cfr0U82vUL5uL6K92Co/view?usp=sharing

Anexo D. Ficha de Caso F-BIN-024.

	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

8. REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas (2008). Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Declaracion-Sobre-Orientacion-Sexual-e-Identidad-de-Genero-de-las-Naciones-Unidas.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de [https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion Política de Colombia.htm](https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion%20Politica%20de%20Colombia.htm)
- Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (2013). Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037_es.pdf
- Congreso de la República de Colombia (1981). Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980”. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153>
- Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1257, 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”. Recuperado de https://oiq.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República de Colombia. (2024) Ley 2365, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[LEY 2365 2024\] \(secretariassenado.gov.co\)](https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2365_2024)
- Consejo Presidencial Andino (2002). Carta Andina para la promoción y protección de los derechos humanos. <http://www.sice.oas.org/labor/Carta%20Andina.pdf>
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979). The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- Corpovisionarios. (2017) Estado del Arte sobre violencia virtual en Colombia. Aproximaciones conceptuales y metodológicas al fenómeno. [https://www.enticconfio.gov.co/sites/default/files/downloadsarticles/Estado%20del%20a rte%20MinTIC270217.pdf](https://www.enticconfio.gov.co/sites/default/files/downloadsarticles/Estado%20del%20a%20rte%20MinTIC270217.pdf)
- Corte Constitucional de Colombia (1993). Sentencia T-594/93, M.P.: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-594-93.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (1994). Sentencia T- 504/94, M.P.: Alejandro Martínez Caballero. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-504-94.htm>

 UNISANGIL	NOMBRE DEL MANUAL INSTRUCTIVO, GUÍA Y PROTOCOLO		Código: Pr-BIN-001	
			Versión: 03	
			Fecha: 31/03/2025	
Proceso	Formación	Subproceso	Bienestar Institucional	

- Corte Constitucional de Colombia (2000). Sentencia T-268/00, M.P.: Alejandro Martínez Caballero. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/t-268-00.htm>
- Ministerio de Educación Nacional (2011). Decreto 4798, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2011/Documents/Diciembre/20/dec479820122011.pdf>
- Ministerio del Interior de la República de Colombia (2018). Decreto 762, por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamento del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_762_politica_publica_garantia_de_los_derechos_sectores_sociales_lgbti.pdf
- Ministerio del Interior de la República de Colombia (2018). Decreto 410, por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos. https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_410_del_01_marzo_de_2018_0.pdf
- OMS (2001). Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres. Ginebra. http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_FCH_GWH_01.1.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). Beijing declaration and platform for action. Fourth World Conference on Women. Vol. 21. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará". <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Universidad Autónoma de Bucaramanga (2021). Política Institucional para la equidad de género. https://www.unab.edu.co/sites/default/files/2POLITICA%20INSTITUCIONAL%20PARA%20LA%20EQUIDAD%20DE%20GENERO%2020-02-2020_Borrador%20para%20Envio.pdf
- Universidad del Bosque (2018). Política de Género. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero-ueb.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia (2012). Acuerdo 035. Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia, Universidad Nacional de Colombia: Bogotá.