



# PROTOCOLO

de Prevención y Atención a Casos de Violencias  
Basadas en Género y Discriminación de la

**UNIVERSIDAD DEL ROSARIO**

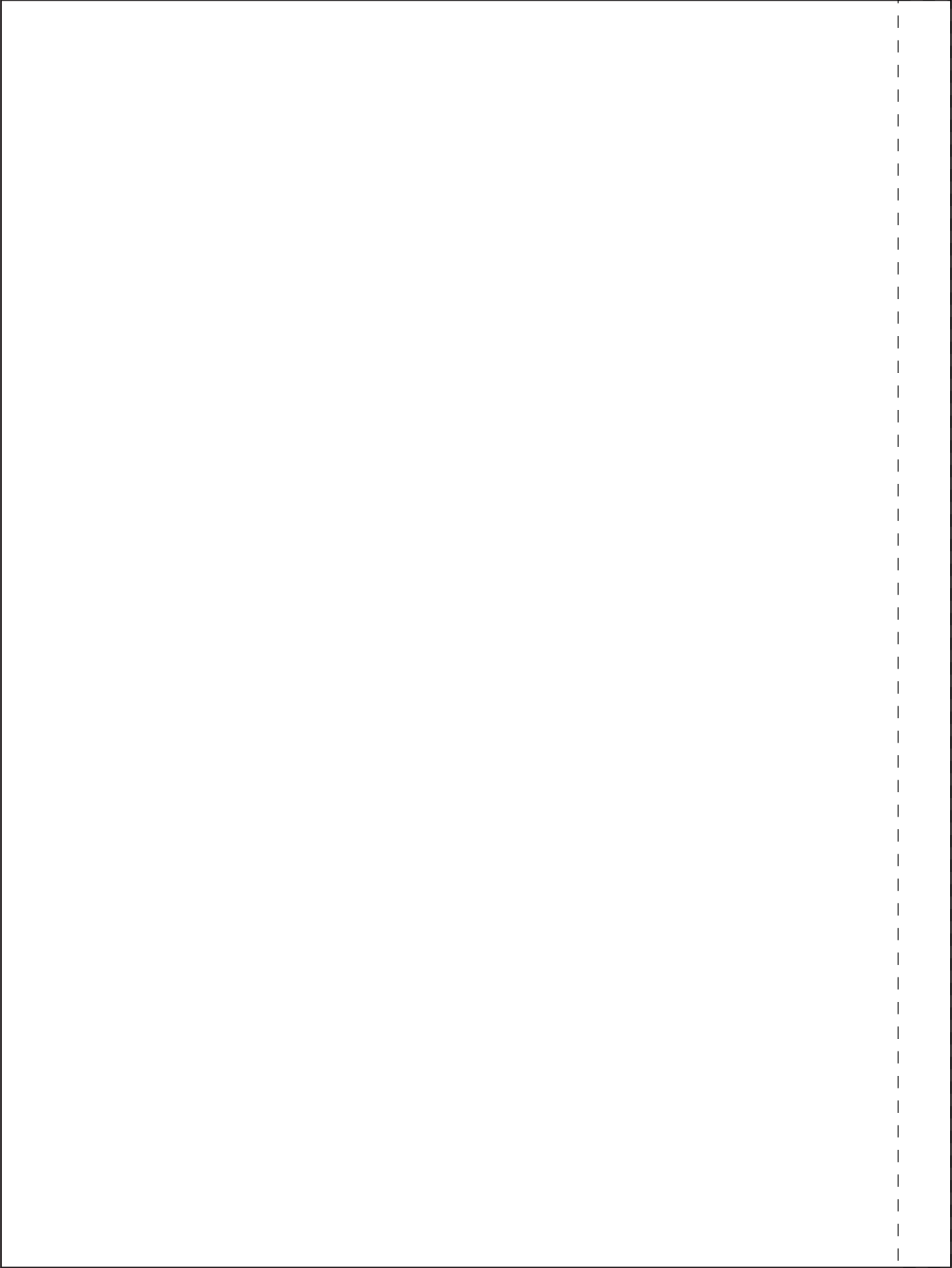


Universidad del  
**Rosario**

**JULIO 30  
DE 2020**



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN  
A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN  
GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



## ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

### **Dirección del proyecto**

Ana María Restrepo Fallón  
*Decana del Medio Universitario*

### **Realización y redacción del documento**

Andrés Felipe Martín Parada  
Jennifer Torres Caicedo  
Laura Mabel Rozo Zapata

### **Asesoría técnica y metodológica**

Jennifer Torres Caicedo  
Laura Mabel Rozo Zapata

### **INTEGRANTES DE LA MESA TÉCNICA**

Ana María Restrepo Fallón  
Ángela María Otero Forero  
Clara Inés García Blanco  
Laura Ximena Ordóñez Vargas  
Lina María Céspedes Báez  
Mary Wilches García  
Olga Juliana Ojeda Espinel  
Patricia Elvira Correa  
Samuel Augusto Escobar Beltrán  
Wilson Ricardo Herrera Romero

### **Edición**

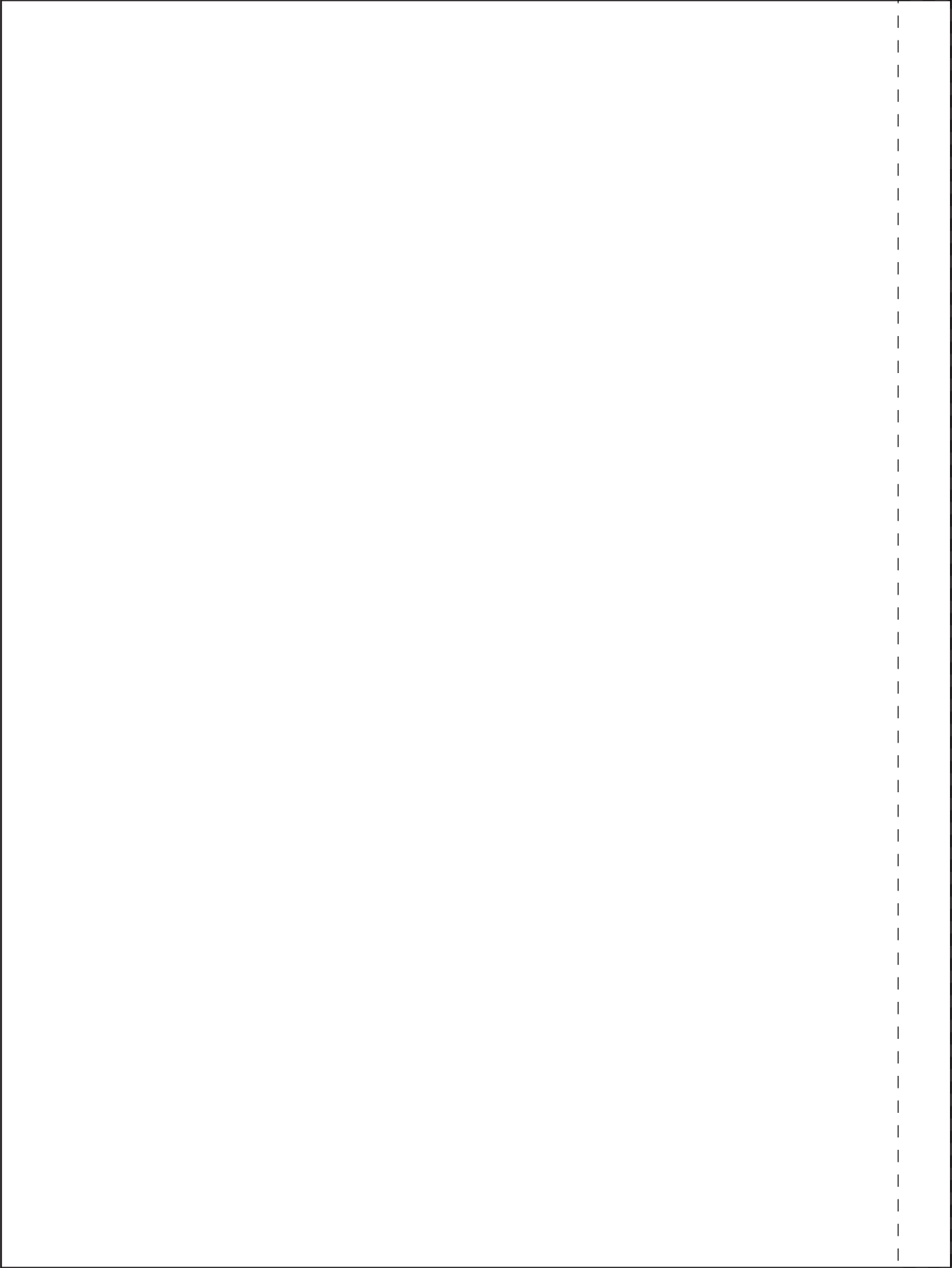
Erika Catalina Aponte Navarro

### **Revisión de estilo**

Ludwing Cepeda Aparicio

---

José Alejandro Cheyne García  
**Rector**



Sergio Andrés Pulgarín Molina  
**Vicerrector**

Miguel Francisco Diago Arbeláez  
**Síndico**

Catalina Lleras Figueroa  
**Secretaría general**

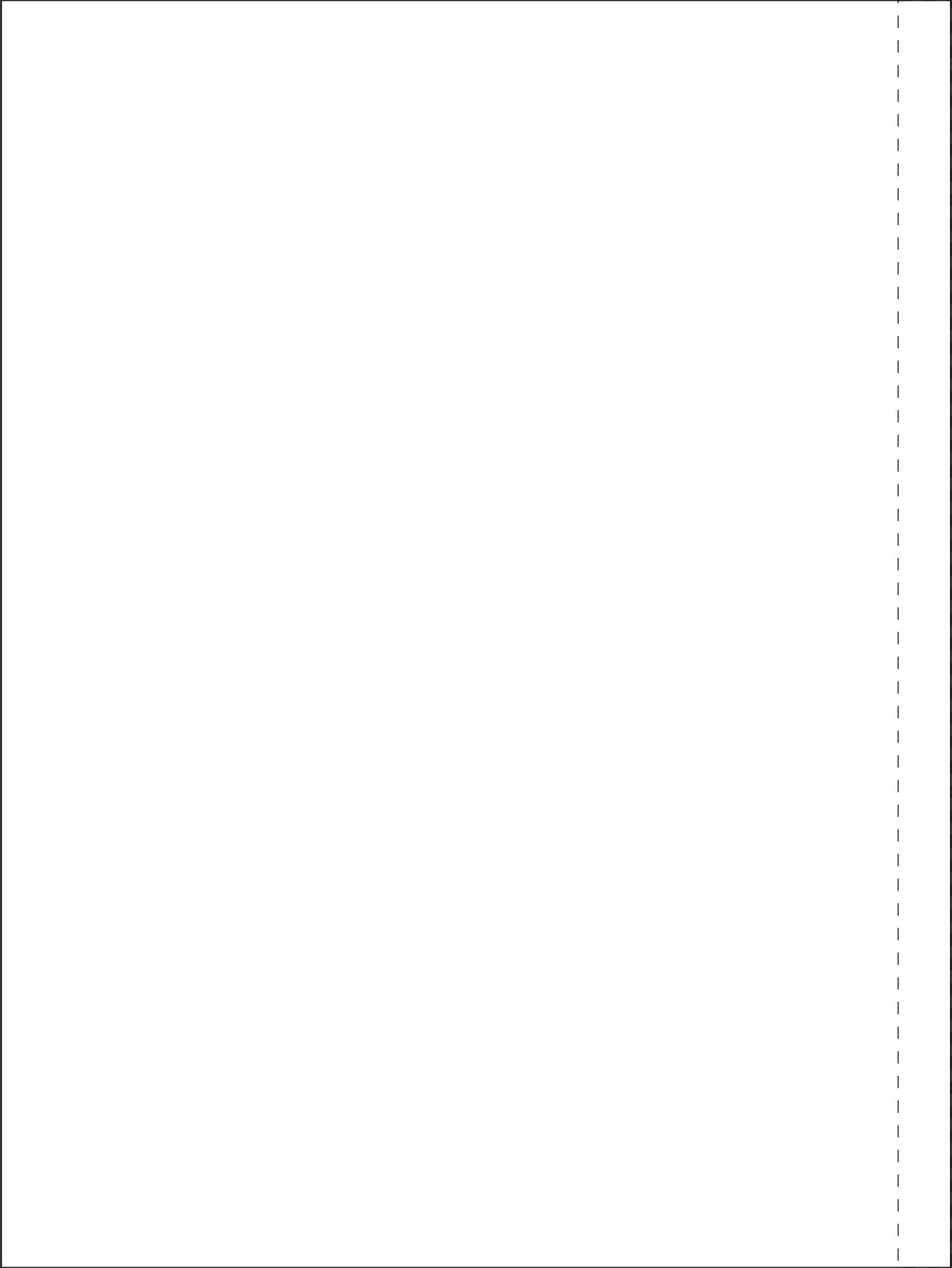
Ana María Restrepo Fallón  
**Decana del Medio Universitario**



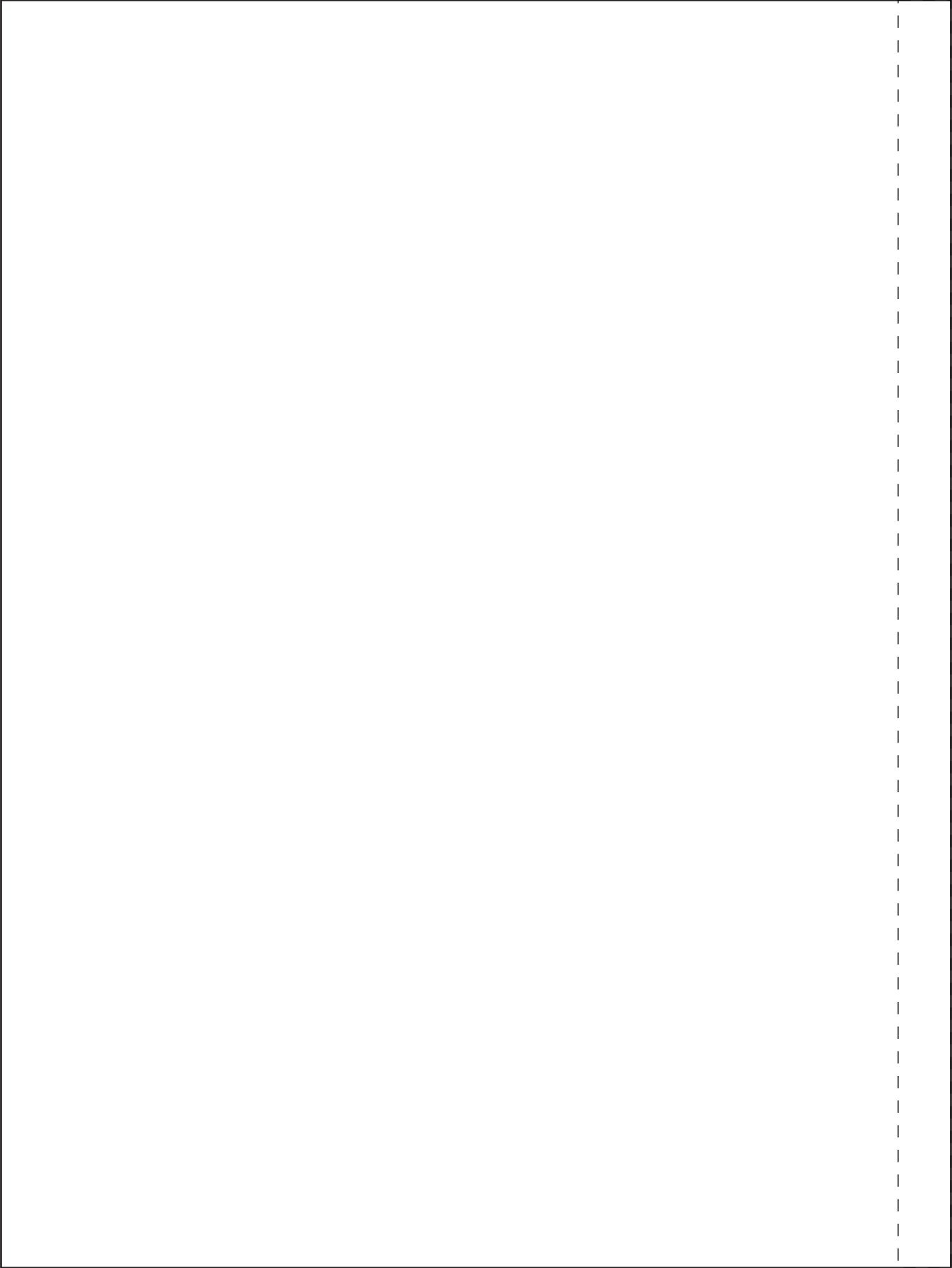


# CONTENIDO

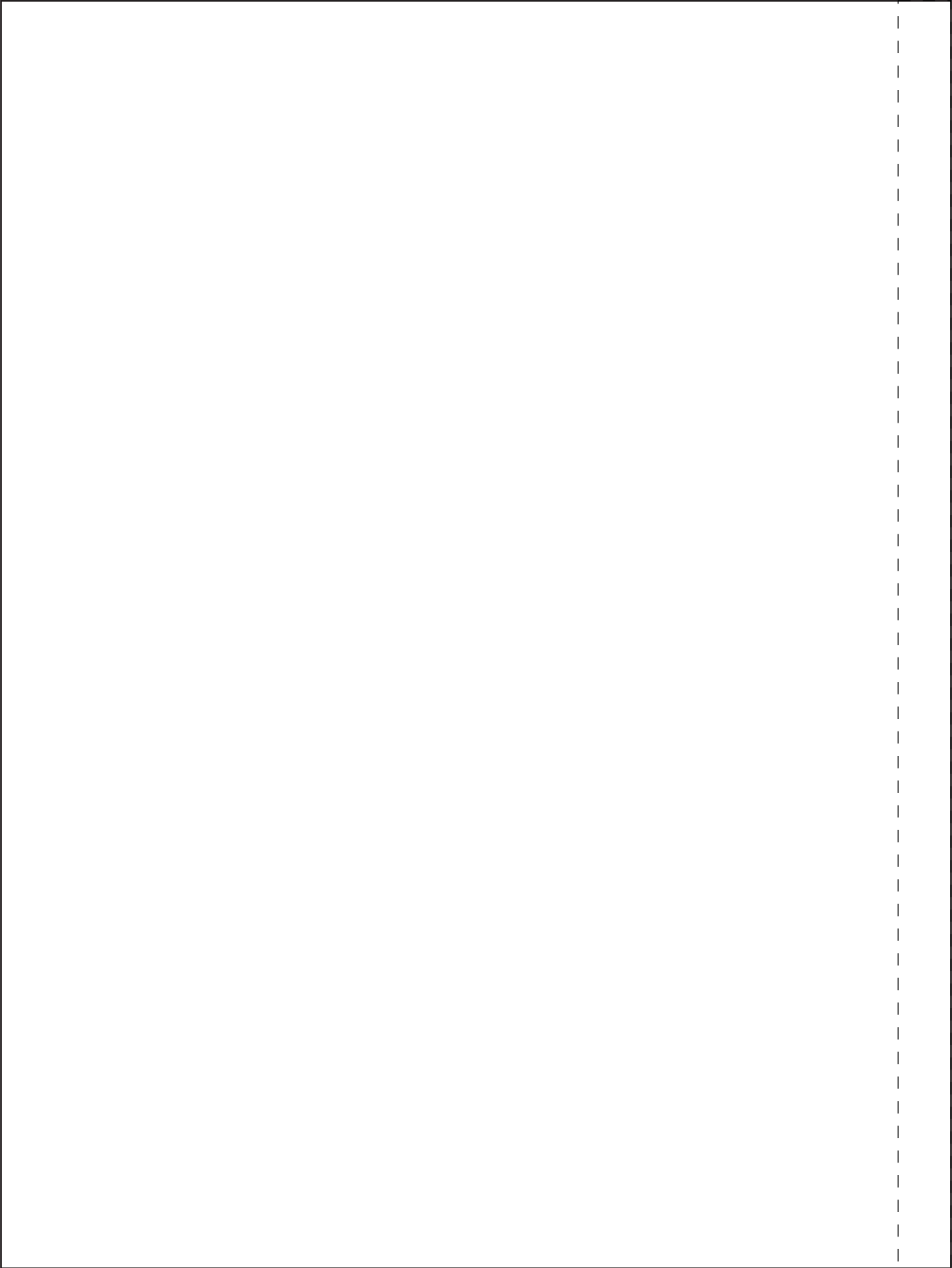
1. Introducción	8
2. Principios	9
2.1. Principio de debida diligencia	10
2.2. Principio de atención integral	10
2.3. Principio de enfoque diferencial	10
2.4. Principio de equidad	10
2.5. Principio de corresponsabilidad	11
2.6. Principio de celeridad	11
2.7. Principio de confidencialidad y reserva	11
2.8. Principio de buena fe	11
2.9. Principio de debido proceso	11
2.10. Principio de presunción de inocencia	12
3. Objeto y alcance	13
4. Ámbito de aplicación	15
4.1. Tipo de persona que aplica al protocolo: según el tipo de vinculación a la Universidad	16
4.2. Espacial: según el lugar o contexto en que ocurren los hechos	17
4.3. Funcional: en relación con el impacto de los hechos en la comunidad universitaria y la afectación de la convivencia en esta comunidad	17
5. Conceptos	18
5.1. Discriminación	19
5.2. Violencia	19
5.3. Violencias basadas en género (VBG)	19
5.4. Violencia contra la mujer	20
5.5. Violencia sexual	20
5.6. Conductas violentas	22
5.7. Género	23
5.8. Identidad de género	23
5.9. Expresión de género	24
5.10. Orientación sexual	24
5.11. Diversidad funcional	24
5.12. Interseccionalidad	24
5.13. Interculturalidad	24
5.14. Persona victimizada	24
5.15. Persona presunta agresora o persona investigada	25



6. Medidas de prevención	26
6.1. ¿Qué son y para qué sirven?	27
6.2. ¿Qué medidas de prevención existen y quiénes son los responsables de implementarlas?	27
7. Ruta de atención de VBGD	31
7.1. ¿Qué es la ruta?	32
7.2. ¿Cómo se activa la ruta?	32
7.3. Equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA)	33
7.4. Canales de activación de la ruta	35
7.5. ¿Quién puede activar la ruta?	35
7.6. Etapas de la ruta	37
7.6.1. Etapa de comprensión, orientación y recepción del caso	37
7.6.2. Etapa de atención integral	37
7.6.2.1. Asesoría psicológica	37
7.6.2.2. Acompañamiento jurídico	39
7.6.2.3. Acompañamiento académico	39
7.6.2.4. Lineamientos de la atención integral	39
7.6.3. Etapa de evaluación de la conducta de la persona investigada: proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD	41
7.6.3.1. Indagación preliminar	41
7.6.3.2. Traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD	42
7.6.3.3. Primera audiencia. Presentación del caso	43
7.6.3.4. Segunda audiencia. Presentación de alegatos finales y decisión	43
7.6.4. Etapa de comunicación o retroalimentación	44
7.6.5. Etapa de cierre del caso	44
7.7. Espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo	45
7.7.1. ¿Qué es el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo?	45
7.7.2. ¿Cómo este espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo ayuda a restaurar los derechos de las personas afectadas?	45
7.7.3. Lineamientos del espacio formativo-complementario	46
7.7.4. ¿Cómo se debe llevar a cabo este espacio formativo-complementario?	46
7.7.5. Acuerdo restaurativo	47
7.7.6. Excepciones para el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo	48
8. Comité de Resolución a Casos de VBGD	49
8.1. Conformación del comité	50
8.2. Secretaría Técnica del Comité de Resolución a Casos de VBGD	55
8.3. Impedimentos y recusaciones	55

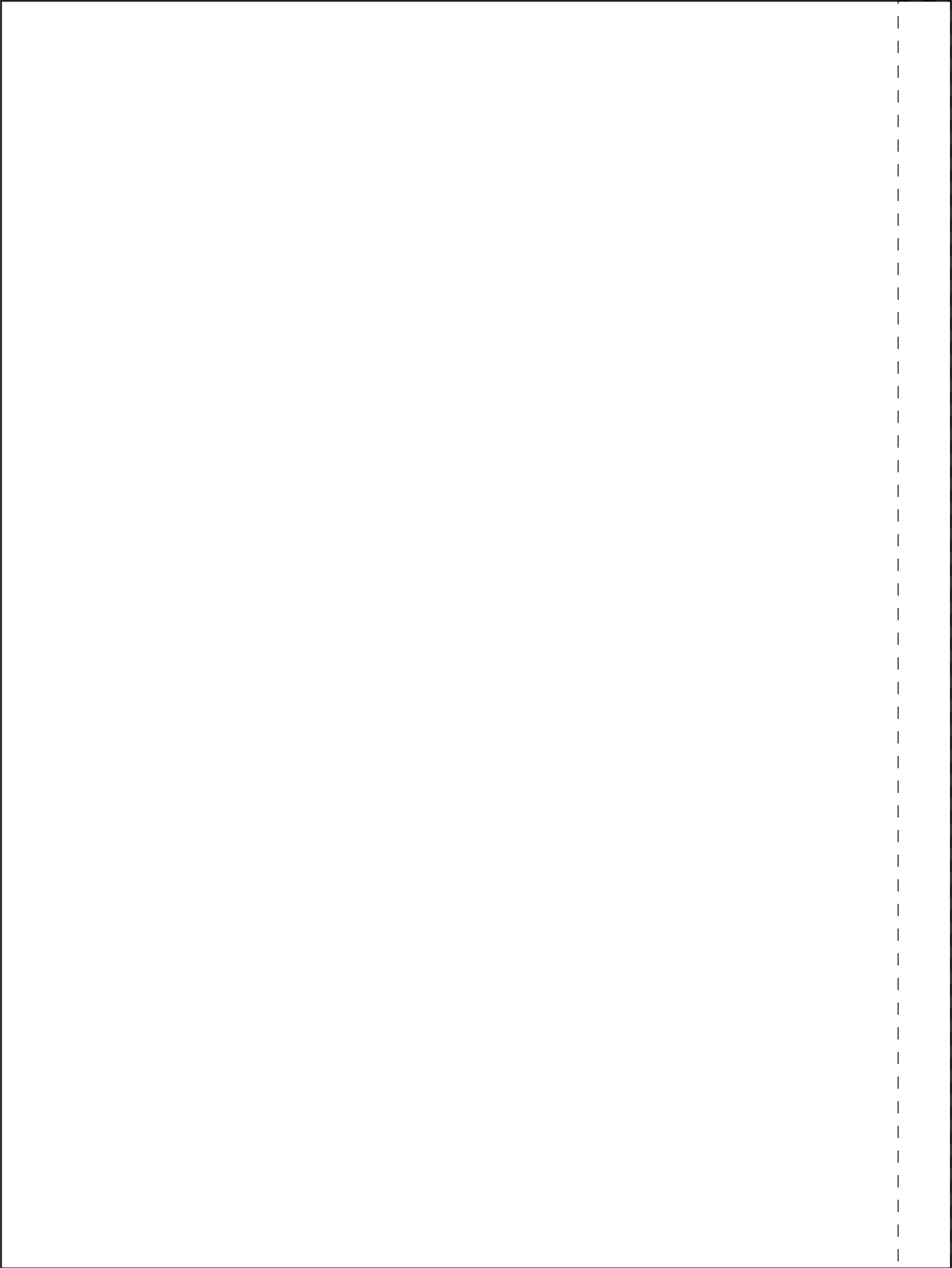


8.4. Tipos de medidas en el curso del proceso	56
8.5. Sanciones que debe aplicar el Comité de Resolución a Casos de VBGD	58
8.6. Circunstancias de atenuación de la sanción	59
8.7. Pautas que debe tener en cuenta el Comité de Resolución a Casos de VBGD para su actuación dentro del proceso de responsabilidad de VBGD	60
9. Disposiciones especiales	62
9.1. Casos en donde esté en riesgo la vida de la persona victimizada	63
9.2. Casos o situaciones que involucren a personas menores de 18 años	63
9.3. Casos o situaciones que involucren a un contratista	63
9.4. Casos o situaciones que involucren a un estudiante del programa de Ingeniería Biomédica	63
9.5. 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
9.6. Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato	64
10. Glosario	66
Referencias	70





## INTRODUCCIÓN





## 1. Introducción

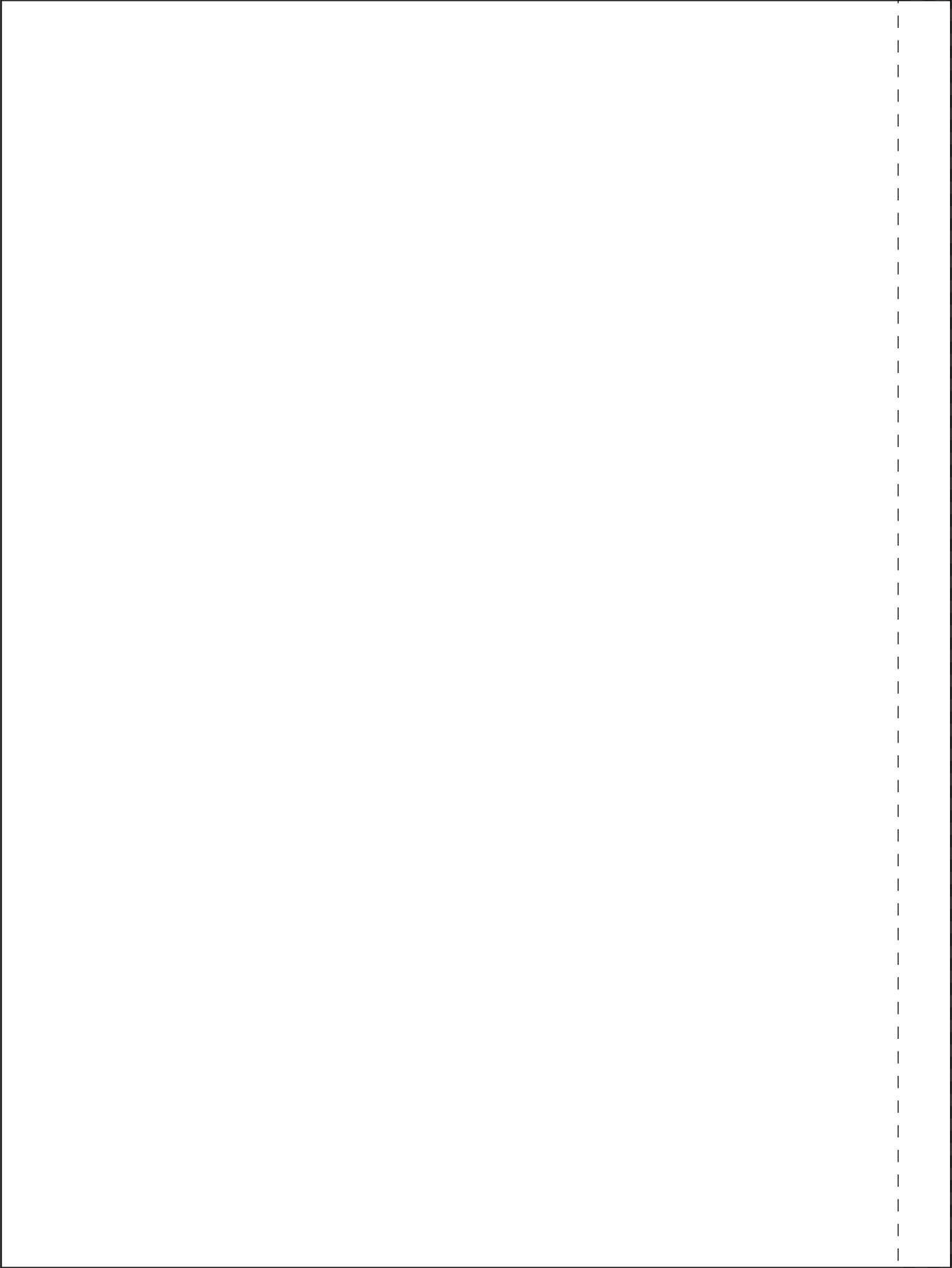
Con este protocolo, la Universidad del Rosario (en adelante, la Universidad) reitera su compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de su comunidad Rosarista (estudiantes, profesores, funcionarios y proveedores), orientada siempre por la búsqueda del bien común. En la 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 del mismo.

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 jurisprudenciales<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-735 de 2017.







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

## 2.1. 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, 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.

## 2.2. Principio de atención integral

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

## 2.3. 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, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras.

## 2.4. 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 las que estas se relacionan entre sí particularmente para cada caso.

### 2.5. Principio de corresponsabilidad

Las acciones y actuaciones articuladas y en alianza son fundamentales para garantizar la solidaridad y el trato respetuoso y equitativo. 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.

### 2.6. 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 y sancionar las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.

### 2.7. 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 forma 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.

### 2.8. 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, egresados o funcionarios, actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.

### 2.9. 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.

## 2.10. 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 a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.







OBJETO Y ALCANCE



Este protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención y sanción 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 violencias<sup>2</sup>.

Este instrumento también se concibe como una estrategia pedagógica para hacer frente a las VBGD. Así mismo, busca establecer un procedimiento para la aplicación de medidas tendientes a atender de manera integral a la persona victimizada, como también imponer sanciones a los responsables en estos casos o facilitar un espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo, respetando los derechos fundamentales y el debido proceso, para promover en la comunidad universitaria una vida libre de violencias y discriminación, y que se garantice la no repetición, de acuerdo con los principios institucionales y los que inspiran el Estado social de derecho.

---

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

Blank area for content, with a vertical dashed purple line on the right side.



ÁMBITO DE APLICACIÓN



Este aspecto hace referencia a dónde, cuándo y sobre quién se aplica el presente protocolo de VBGD de la Universidad, el cual establece una ruta integral para la atención de los casos de VBGD que contempla la asesoría psicológica, el acompañamiento académico y la orientación jurídica. De encontrarse méritos y por voluntad de la persona victimizada, se iniciará el proceso sancionatorio que se contempla en este documento o un proceso formativo-complementario con enfoque restaurativo, para la persona victimizada.

Este Protocolo de VBGD no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento en lo que no contradiga este protocolo para todos los miembros de la comunidad Rosarista.

Dado el alcance de aplicación del protocolo, sus lineamientos deberán ser integrados a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular los procesos y procedimientos que sean transversales a lo académico, laboral, docente o contractual.

El Protocolo de VBGD se activará cuando se cumpla cualquiera de los tres elementos que se mencionan a continuación.

#### 4.1. Tipo de persona que aplica al protocolo: según el tipo de vinculación a la Universidad

- Estudiantes<sup>3</sup>
- Profesores
- Funcionarios
- Personas vinculadas por otro tipo de contratos (proveedores de servicios o sus empleados)<sup>4</sup>
- Egresados, quienes podrán poner en conocimiento hechos ocurridos mientras eran estudiantes activos de la Universidad o respecto de un miembro activo de esta<sup>5</sup>.
- Personas que hayan tenido la calidad de estudiantes y que hayan realizado retiro voluntario o hayan quedado en pérdida de cupo por alguna causal pueden denunciar hechos ocurridos cuando eran estudiantes activos en contra de algún miembro de la comunidad Rosarista<sup>6</sup>.
- Personas vinculadas a la Universidad por medio de convenios o acuerdos interinstitucionales<sup>7</sup>.
- Terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizante suceda dentro de las instalaciones de la Universidad<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Véase el acápite de disposiciones especiales frente a estudiantes de Ingeniería Biomédica.

<sup>4</sup> Véase el acápite de disposiciones especiales cuando esa persona sea la investigada.

<sup>5</sup> Cuando la persona presunta agresora sea un egresado, no se podrá iniciar el proceso sancionatorio aquí contemplado. Véase el acápite del proceso de responsabilidad de hechos sobre situaciones de VBGD. No obstante, la persona victimizada podrá contar con otro tipo de medidas contempladas en esta ruta.

<sup>6</sup> Véase el acápite del proceso de responsabilidad de hechos sobre situaciones de VBGD cuando la persona investigada tenga esta calidad.

<sup>7</sup> Estas personas no son sujetos sancionables por parte de la Universidad.

<sup>8</sup> Los terceros externos de la Universidad, cuando sean la persona victimizada, solo recibirán las medidas de emergencia que contemplan primeros auxilios psicológicos.

### 4.2. Espacial: según el lugar o contexto en que ocurren los hechos

- 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, 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.

### 4.3. Funcional: en relación con el impacto de los hechos en la comunidad universitaria y la afectación de la convivencia en esta comunidad

- En cualquier actividad en la que alguna persona en su rol de miembro 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 miembro de la comunidad universitaria, así no hayan ocurrido dentro de las instalaciones de la Universidad, pero que involucren a miembros de su comunidad.





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.

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

### 5.2. 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).

### 5.3. 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” (MinSalud, 2016). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

#### 5.4. Violencia contra la mujer

Por esta “se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (art. 2, Ley 1257 de 2008).

#### 5.5. Violencia sexual

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

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

**a**

**Conducta sexual inapropiada:** Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

**b**

**Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales:** Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce “valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica” o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde “se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana”

**c**

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

d

**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).

e

**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).

f

**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).

g

**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).

h

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

i

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

j

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

## 5.6. 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, a continuación, se presenta la definición de otra clase de conductas violentas de tipo discriminatorio que ocupan 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. 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 física:** Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

**e**

**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).

**f**

**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 de uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder” asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (art. 2, Ley 1620 de 2013).

**g**

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

**h**

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

**i**

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

### 5.7. Género

Es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a lo masculino y a lo femenino, determinando relaciones de poder. El género varía históricamente, así como entre las diversas culturas, pues se trata de una construcción social.

### 5.8. Identidad de género

Es la forma como las personas se piensan e identifican a sí mismas (hombres, mujeres, *queer*/no binario). No siempre está vinculada o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.

### 5.9. Expresión de género

Es la forma como las personas representan su género para sí y para el mundo. Se manifiesta a través de acciones, vestimenta, habla y gestos.

### 5.10. Orientación sexual

Está relacionada con el deseo sexual y afectivo de cada persona hacia otra. De esta forma, cabe decir que hay personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales.

### 5.11. Diversidad funcional

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

### 5.12. 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, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad.

### 5.13. Interculturalidad

Se entiende por interculturalidad, la posibilidad de diálogo e interacción entre las culturas como proyecto político enfocado a construir sociedades diferentes, donde ningún grupo cultural está por encima del otro.

### 5.14. Persona victimizada

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



### 5.15. Persona presunta agresora o persona investigada

Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia 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.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN





La Universidad, desde su visión como una institución, 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.

### 6.1. ¿Qué son y para qué sirven?

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, es decir, 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.

### 6.2. ¿Qué medidas de prevención existen y quiénes son los responsables de implementarlas?

La comunidad educativa es corresponsable de propiciar espacios libres de todo tipo de VBGD. Las medidas que se presentarán a continuación serán asumidas en su articulación y seguimiento por la Decanatura del Medio Universitario, y tendrán unos responsables a su cargo.

#### MEDIDAS DE PREVENCIÓN

#### ÁREAS RESPONSABLES O A CARGO

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.

- La Vicerrectoría, a través de la Dirección de Estudiantes.
- La Secretaría General, a través de la Dirección Jurídica.
- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas y la Sindicatura.
- Gestión Humana.
- UR intercultural.

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.

- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.
- Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad.
- UR Intercultural.

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.

- La Decanatura del Medio Universitario.
- 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.

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.

- La Decanatura del Medio Universitario.
- 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.

5

Apoyar y adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género, enfoque étnico y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas al interior de la Universidad, que apunten a la sensibilización de la comunidad Rosarista sobre la erradicación de todo tipo de VBGD, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción 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).

- La Decanatura del Medio Universitario.
- La Dirección de Comunicaciones.
- La Dirección de Gestión Humana
- Las escuelas, facultades y la Decanatura de Medios Digitales de la Universidad.
- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.

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.

- La Decanatura del Medio Universitario.
- La Dirección de Comunicaciones.
- La Dirección de Gestión Humana.
- El Comité Asesor Docente (CAD).
- Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad.

7

Capacitar al personal que está involucrado en la ruta de atención que hace parte de este protocolo, propendiendo por la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acercan a la ruta.

- La Decanatura del Medio Universitario.
- La Dirección de Gestión Humana
- Las escuelas, facultades y la Decanatura de Medios Digitales de la Universidad.
- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.

8

Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad del campus.

- Las jefaturas de Seguridad y Servicios Generales y de Logística y Espacios de la Dirección de Hábitat.

9

Avanzar en la capacitación del personal de seguridad en el conocimiento del Protocolo de VBGD y de su actuación 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.

Las áreas a cargo serán:

- La Dirección de Gestión Humana.
- El Centro de Formación en Ética y Ciudadanía – Phronimos.
- La Jefatura de Seguridad y Servicios Generales de la Dirección de Hábitat.
- La Dirección de Comunicaciones.
- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.





RUTA DE ATENCIÓN DE VBGD

This area is a large, empty rectangular space, likely intended for a flowchart or diagram. It is bounded by a solid purple line on the top, left, and bottom, and a dashed purple line on the right. The interior is white and contains no text or graphics.

En el marco de este protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con VBGD podrá activar la ruta de atención comprendida en este capítulo, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención integral ajustada a sus particularidades, que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones.

Esta ruta deberá prestar en todo momento atención integral a la persona victimizada, en los términos que se consagran en este protocolo. De igual manera, mantendrá una comunicación constante con esta persona sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.

### 7.1. ¿Qué es la ruta?

La ruta de este protocolo 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. A su vez, en casos donde se encuentre que las personas presuntas agresoras son miembros de la comunidad Rosarista, la ruta también comprende un proceso de responsabilidad frente a la persona presunta agresora de este tipo de situaciones, que prevé medidas preventivas y sanciones de orden disciplinario o medidas administrativas, según sea el caso. La ruta igualmente abarca un proceso formativo-complementario con enfoque restaurativo, según el consentimiento de la persona victimizada.

Esta ruta consta de una primera etapa de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada. La segunda etapa tendrá inicio con la activación inmediata de la atención integral, que incluye la asesoría psicológica, la orientación jurídica y el acompañamiento académico.

La tercera etapa es la apertura de un proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD para casos donde la persona posiblemente responsable pertenezca a la comunidad Rosarista. De forma paralela, en otra etapa, se garantizará que la persona victimizada tenga siempre un acompañamiento psicológico, jurídico y acceso a la información del caso. Se finaliza con una etapa de cierre del caso cuando la Universidad ha emitido una decisión sobre el caso y la persona victimizada manifiesta no requerir más acompañamiento.

### 7.2. ¿Cómo se activa la ruta?

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

Iniciará con un espacio que permita a la persona saberse escuchada y

comprendida emocionalmente, posibilitando una orientación acorde a sus deseos y necesidades. 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 psicológico y jurídico del equipo CORA.

Para la activación de la ruta de atención a casos de VBGD por parte de la Universidad, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la víctima del 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. Este consentimiento debe quedar grabado en los casos en que la persona autorice la grabación, o deberá señalarse por escrito.

Se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona victimizada en aquellos casos en que la ley ordena hacer el denuncia penal<sup>9</sup> 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. 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, el proceso sancionatorio o las medidas formativas-complementarias con enfoque restaurativo, que se lleven a cabo por el Comité de Resolución a Casos de VBGD, para así garantizar que no se incurra en hechos revictimizantes en cualquier instancia que contempla el protocolo.

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

<sup>9</sup> Véase el punto 9.1 de consideraciones especiales.

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 particulares, como lo son la asesoría psicológica, el acompañamiento académico, la orientación jurídica, el inicio de un proceso sancionatorio o del proceso formativo-complementario con enfoque restaurativo.

**c**

Recibir a nombre de la Universidad la noticia del hecho victimizante, y activar el Comité de Resolución a Casos de VBGD como respuesta a la queja recibida.

**d**

Acompañar y respaldar los intereses de la persona victimizada en el marco del proceso sancionatorio contemplado en este protocolo, para lo cual será corresponsable en la creación del material probatorio, así como también emprender acciones o medidas que eviten la revictimización.

**e**

Coordinar y gestionar con las instancias correspondientes la toma de medidas provisionales para proteger y respetar los derechos y garantías de la persona victimizada.

**f**

Solicitar y recaudar ante cualquier instancia de la Universidad o ante terceras evidencias que sirvan de material probatorio sobre los hechos o los efectos de la VBGD (documentos, videos, audios, declaraciones, testimonios, entre otros). Esta información será solicitada atendiendo las normas de *habeas data* y con destino al Comité de Resolución a Casos de VBGD para las decisiones a que haya lugar.

**g**

Presentar en la primera audiencia contemplada en el proceso sancionatorio de este protocolo los hechos victimizantes que involucren la posible responsabilidad de la persona investigada con base en las pruebas recolectadas.

**h**

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.

**i**

El equipo CORA deberá realizar un informe anual sobre el número de casos y su gestión respetando la confidencialidad de las personas involucradas.

**j**

Las demás facultades que sean necesarias para garantizar los principios de este protocolo y evitar la revictimización y la repetición de estas situaciones en la Universidad.

#### 7.4. Canales de activación de la ruta

La ruta se podrá activar mediante los siguientes medios:

- Correo electrónico atención.violencias@urosario.edu.co, el cual está bajo la administración exclusiva de la persona profesional en psicología de la Decanatura del Medio Universitario que hace parte del Equipo CORA. El mensaje no requiere la explicación del caso, sino que puede orientarse hacia la solicitud de la activación.
- Línea telefónica 322 2485756, en la que por medio de llamada o chat se expone la necesidad de activar la ruta.
- De manera presencial, en la oficina de Psicología y Calidad de Vida de la Decanatura del Medio Universitario o en los espacios de UR Emotion.

#### 7.5. ¿Quién puede activar la ruta?

La ruta podrá ser activada directamente por la persona victimizada, caso en el cual se le brindará apoyo psicológico y, dependiendo de las particularidades, podrá otorgarse apoyo jurídico y académico pertinente.

Un tercero puede dar a conocer una situación de VBG-D, supuesto en el cual el Equipo CORA deberá contactar a la persona victimizada para indagar por su deseo de hacer parte del proceso, respetando siempre su voluntad. 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.

De igual forma, si no se logra contacto con la persona victimizada o esta no desea iniciar un proceso, el Equipo CORA podrá indagar sobre los hechos para determinar si hay otras personas afectadas o pruebas que ameriten la apertura de un caso de oficio.

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 psico-jurídico permanente, enfocado en el fortalecimiento emocional y en la promoción de la denuncia para que de esta manera le posibilite a la persona victimizada un acceso más amable a la justicia.

Pero en casos donde se vea la necesidad de abrir el proceso disciplinario, el Equipo CORA pondrá en conocimiento del Comité de Resolución de Casos de VBGD<sup>10</sup> la situación, para dar apertura al proceso disciplinario contemplado en esta ruta, siempre que se tenga indicios suficientes que requieran sancionar y disciplinar a la persona investigada.

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 de forma seria sobre los hechos que permitan al Equipo CORA desarrollar de forma razonable sus funciones de indagación frente a la presunta persona agresora y el contacto con la persona victimizada.

Todos los estudiantes, profesores y funcionarios que hagan parte de la Universidad bajo cualquier modalidad de contratación se pueden apoyar con el Equipo CORA cuando tengan conocimiento de una situación de violencia basada en género o discriminación, para acompañar a la persona victimizada en caso de que esta no quiera poner directamente su caso en conocimiento del equipo. Sin embargo, directivos, decanos y vicedecanos de la Universidad, además de contar con el apoyo, están en la obligación de reportar al Equipo CORA situaciones de VBGD de las que tengan conocimiento.

La persona victimizada que inicie la ruta contemplada en este protocolo podrá presentar la queja sobre hechos de VBGD en cualquier momento a partir de que se sienta en la capacidad de reconocer que fue víctima de VBGD y ejercer su derecho. No obstante, la apertura del proceso de responsabilidad y la adopción de medidas preventivas y sancionatorias dependerán de que la presunta persona agresora se encuentre vinculada a la Universidad. En todo caso, el tiempo de la puesta en conocimiento de los hechos deberá siempre interpretarse con base en los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos. En todo caso, cuando la presunta persona agresora sea profesor/a y funcionario/a, se deberán respetar los plazos y términos legales y del Reglamento de Trabajo para imponer sanciones.

Lo anterior aplicará también para los casos de egresados que hayan sido víctimas de VBGD antes de la obtención de su título y que no hubieran podido ejercer su derecho siendo estudiantes. Igualmente, funcionará para estudiantes que hayan realizado retiro voluntario o hayan quedado en pérdida de cupo por alguna causal y denuncien hechos ocurridos cuando eran estudiantes activos y para profesores y funcionarios en su condición de víctimas por hechos ocurridos cuando estuvieron vinculados a la Universidad.

---

<sup>10</sup> Véase numeral 8, Comité de Resolución a Casos de VBGD.

## 7.6. Etapas de la ruta

La presente ruta comprende las siguientes etapas:

### 7.6.1. Etapa de comprensión, orientación y recepción del caso

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.

Si la situación involucra a un miembro de la comunidad Rosarista disciplinable, se le preguntará a la persona victimizada si desea ser partícipe del proceso de responsabilidad a casos de VBGD. De igual forma, se indagará a la persona victimizada si desea iniciar o no el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo, el cual es meramente voluntario de la persona victimizada.

En caso de que se decida iniciar el proceso de responsabilidad a casos de VBGD, el profesional del Equipo CORA que brinda la atención pondrá de presente a la persona victimizada que será necesario grabar el relato o contar con este de manera escrita en caso de no aceptar la grabación.

Es de advertir que a la persona victimizada, o el tercero que ponga en conocimiento los hechos, se le solicitará que ofrezca su relato de forma detallada, libre y espontánea, ante el Equipo CORA, así como dar la autorización para que su testimonio pueda ser incorporado como prueba en un eventual proceso disciplinario, explicándole la necesidad e importancia de esta prueba, con el fin de que pueda ser utilizado 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.

### 7.6.2. Etapa de atención integral

El Equipo CORA, de manera articulada con las áreas de la Universidad que correspondan, ofrecerá tres tipos de apoyo a la persona que ha sido afectada, según se muestra a continuación.



### 7.6.2.1. Asesoría psicológica

Es un espacio confidencial que debe permitir la expresión emocional para propiciar reflexiones sobre los malestares producto de los hechos de VBGD y comprender el impacto emocional y relacional de estas problemáticas. A su vez, apunta a visibilizar recursos de afrontamiento y redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas. Esta asesoría, además, espera generar un contexto de escucha activa que potencie la empatía, la confianza y el reconocimiento de recursos propios en la persona victimizada.

Es de anotar que la asesoría psicológica contrarresta los efectos que generan en la persona victimizada la violencia, como por ejemplo la culpa, la naturalización, la vergüenza, el silenciamiento, entre otros, lo que permite la comprensión de lo sucedido y favorecer la toma de decisiones.

Se debe garantizar una atención que le permita a la persona victimizada entender la relación entre su experiencia particular y el contexto social, lo que a su vez le posibilite comprender las causas históricas y culturales de las VBGD que experimentó.

Para la activación de esta etapa, el Equipo CORA asignará una cita para iniciar el proceso de asesoría psicológica dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del caso. Este acompañamiento es voluntario y se conserva la confidencialidad.

### 7.6.2.2. Acompañamiento jurídico

Si la persona victimizada considera la denuncia ante las autoridades públicas, 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 la persona victimizada, 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. El servicio de orientación básica se ofrece por igual, a solicitud de parte, a las personas involucradas (sea presunto infractor o persona victimizada) cuando ambas hacen parte de la comunidad Rosarista. De todas formas, cada una de las personas será atendida por un funcionario distinto del Consultorio Jurídico para evitar conflictos de interés en el manejo de la información recibida.

Frente a la asesoría legal, en aquellos supuestos en que solo la persona victimizada es miembro de la comunidad Rosarista, el Consultorio Jurídico de la Universidad podrá asesorar de manera gratuita a esta persona. La asesoría consistirá en la asistencia en el desarrollo de estrategias jurídicas y en la elaboración de documentos legales. Así mismo, esta asesoría se dará en aquellos casos en que el Consultorio Jurídico

carezca de competencia legal para actuar en procesos judiciales o en aquellos casos en que la parte solicitante carezca del perfil de usuario de Consultorio Jurídico.

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

En los casos donde se presente conflicto de intereses para que el Consultorio Jurídico preste la asesoría, el Equipo CORA orientará a la persona a otras instituciones donde pueda acceder a la asesoría y representación legal.

Si la persona victimizada considera la posibilidad de que se inicie un proceso sancionatorio interno en contra de la persona investigada, en el marco de la atención integral y sin perjuicio de las acciones que tome la Universidad, el Equipo CORA apoyará el recaudo del material probatorio y orientará a la persona victimizada en el alcance que podrá tener el proceso.

#### 7.6.2.3. Acompañamiento académico

La persona profesional en psicología del equipo CORA, teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de la persona victimizada, articulará con los gestores de permanencia de la Dirección de Estudiantes, quienes harán acompañamiento al caso en relación con las incidencias que surjan de la situación que vive la persona victimizada y que tengan que ver con el Reglamento Académico y, si es el caso, el cumplimiento de los requisitos para avanzar con el plan de estudios. Para atenderlo, el gestor de Permanencia o director de Estudiantes canalizará, según sea el caso, a las unidades administrativas y académicas las necesidades de la persona victimizada frente a las que tienen competencia, con el fin de configurar un esquema de atención adecuado para cada caso.

Para la activación de la ruta académica, el Equipo CORA pondrá en contacto a la persona victimizada con el gestor de Permanencia o el director de Estudiantes, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona o confidencialidad del caso. Igualmente, las acciones que puedan derivarse de esta ruta estarán sujetas a las mismas condiciones.

#### 7.6.2.4 Lineamientos de la atención integral

La atención integral debe aplicarse conforme a los siguientes lineamientos:

- Es necesario que el personal que brinde la atención haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, prácticas religiosas, políticas y creencias, así de cómo estas pueden afectar la atención. 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, tomar en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, perteneciente a un grupo étnico o a población discriminada.
- Se deberá, en todo momento de la ruta, 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 omita acciones.
- En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora.
- Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y siempre suministrar 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.

### 7.6.3. Etapa de evaluación de la conducta de la persona investigada: proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD

Para efectos de este protocolo, el proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD busca sancionar e implementar medidas formativo-preventivas para evitar la repetición de hechos victimizantes que versen sobre este tipo de situaciones.

Para garantizar la seguridad de la persona victimizada, a la luz de esta ruta, se entenderá que el proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD se iniciará siempre que medie con la voluntad expresa de la persona victimizada, salvo en los casos excepcionales establecidos en este protocolo en el numeral 9.1 y 9.2 de “disposiciones especiales”, donde se deberán iniciar de oficio. Así mismo, para efectos de este protocolo, debe entenderse a la persona victimizada como un sujeto procesal, dado que la VBGD constituye una posible transgresión a los derechos humanos. De esta forma, la persona victimizada, por medio del Equipo CORA, puede 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.

No obstante, en caso de que la persona victimizada no desee comparecer durante el proceso, y con el fin de evitar una posible revictimización en el marco de este protocolo, el Equipo CORA expondrá los hechos que dan origen al proceso y la mantendrá informada sobre su estado y evolución en todo momento.

Esta etapa de responsabilidad sobre hechos de VBGD será adelantada por un cuerpo colegiado creado específicamente para la atención de los casos que ocupan al presente protocolo, que se denominará Comité de resolución de Casos de VBGD<sup>11</sup>.

El proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD tendrá las siguientes fases:

#### 7.6.3.1. Indagación preliminar

Cuando se efectúa la apertura de un proceso disciplinario y siempre que la persona victimizada lo desee o solicite<sup>12</sup>, el Equipo CORA deberá indagar y buscar material que pueda ser determinante para dar inicio a un proceso sancionatorio en contra de la persona presunta agresora.

Para este efecto, el Equipo CORA revisará si la persona investigada tiene antecedentes respecto de la conducta que presuntamente ha cometido y si ha incurrido en hechos similares en el pasado dentro de la comunidad Rosarista. De esta manera, el equipo deberá valerse de las pruebas que recaude de acuerdo con los principios constitucionales y la jurisprudencia nacional e internacional aplicable. Verificada la investigación, el equipo CORA presentará el caso ante el Comité de Resolución a Casos de VBGD respectivo, de hallarlo necesario.

Cuando el caso verse sobre la comisión de un presunto delito, el equipo CORA también deberá orientar a la persona victimizada sobre las posibilidades y alternativas jurídicas que tiene ante las autoridades públicas competentes para hacer valer, respetar y proteger sus derechos. La universidad, en la órbita de su competencia, solo asumirá la sanción de conductas disciplinables a la luz de sus disposiciones internas, sin que esto implique el reemplazo de la actuación de las instituciones públicas colombianas, que son las encargadas de evaluar conductas tipificadas como delitos.

Esta fase no deberá durar más de veinte (20) días hábiles calendario académico, desde que se tenga el consentimiento de la persona victimizada por el hecho victimizante o hayan cesado los efectos de esta situación.

#### **7.6.3.2. Traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD**

El Equipo CORA, luego de agotado el término de veinte (20) días hábiles dentro del calendario académico correspondiente a la indagación preliminar, informará por escrito al Comité de Resolución a Casos de VBGD sobre la existencia de los hechos indagados. La Secretaría Técnica del Comité convocará a la primera audiencia en los diez (10) días hábiles siguientes, dentro del calendario académico, al recibo de la información remitida por parte del Equipo CORA, y también notificará a la persona investigada con un mínimo de cinco (5) días hábiles, dentro del calendario académico, antes de la celebración de la primera audiencia del Comité de Resolución a Casos de VBGD.

Cuando se trate de situaciones de violencia generada por situaciones de acoso laboral que involucren funcionarios de la Universidad, el equipo CORA correrá traslado al Comité de Convivencia Laboral, competente legalmente, para la implementación de las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones.

---

<sup>11</sup> Véase numeral 8, Comité de Resolución a Casos de VBGD.

<sup>12</sup> 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 excepciones que se contemplan en los numerales 9.1 y 9.2.

### 7.6.3.3. Primera audiencia. Presentación del caso

En esta primera audiencia, la persona profesional en derecho del Equipo CORA presentará el caso y expondrá 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. Podrá 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 académico vigente.

En la primera audiencia, si el Comité de Resolución a Casos de VBGD lo considera necesario, podrá emitir nuevas medidas preventivas o mantener las medidas provisionales que decretó de oficio el Equipo CORA en la etapa de indagación preliminar.

### 7.6.3.4. Segunda audiencia. Presentación de alegatos finales y decisión

La segunda audiencia deberá realizarse máximo dentro de los quince (15) días hábiles del calendario académico contados desde la fecha de finalización de la primera audiencia.

En esta audiencia serán presentadas las pruebas ordenadas y practicadas.

En el mismo acto, se le correrá traslado a la persona investigada para que ejerza su derecho de contradicción y defensa. Finalizado el traslado, se dará un tiempo de quince (15) minutos a la persona profesional en derecho del Equipo CORA o a la persona victimizada, en caso de que quiera ser escuchada, 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 tres (3) días hábiles dentro del calendario académico. Reanudada la audiencia, se hará lectura de la decisión y se notificará a la persona investigada en audiencia.

En la misma audiencia podrán 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.

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 este recurso. La decisión del recurso de apelación será notificada a la persona investigada y a la persona victimizada.

#### **7.6.4. Etapa de comunicación o retroalimentación**

En todo momento, desde el inicio de la ruta contemplada en este protocolo hasta la culminación de las acciones por parte del Equipo CORA y por parte del Comité de Resolución a Casos de VBGD, la persona victimizada tendrá derecho a obtener información sobre el estado actual de la investigación o el caso, respetando siempre los límites de confidencialidad, la cual deberá ser brindada por el Equipo CORA.

#### **7.6.5. Etapa de cierre del caso**

Se entenderá que la instancia sancionatoria ha cumplido sus funciones, siempre que el comité de resolución ha tomado decisiones y acciones sobre el caso. 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.

Cuando sea necesario dar traslado a la jurisdicción ordinaria, el Comité de Resolución a Casos de VBGD lo hará luego de haber examinado y evaluado el caso en la primera audiencia. Con base en esta decisión, la Dirección Jurídica se encargará del escrito de la denuncia en averiguación ante la Fiscalía, aportando las pruebas y soportes del trámite que

se surtió ante el Comité de Resolución a Casos de VBGD. No obstante, a menos de que se trate de un hecho flagrante de violencia dentro de las instalaciones, se deberá denunciar en el acto o de inmediato, dada la gravedad o cuando la persona victimizada sea un menor de 18 años.

## 7.7. Espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo

### 7.7.1. ¿Qué es el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo?

El espacio formativo-complementario con enfoque 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 de dialógico con la finalidad de reflexión sobre los hechos de VBGD en la persona que ha causado un daño para, de esta manera, lograr la no repetición de estos hechos, buscar las formas de restauración a la persona victimizada y el reconocimiento de responsabilidad por parte de la persona generadora del daño. También busca 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.

### 7.7.2. ¿Cómo este espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo ayuda a restaurar los derechos de las personas afectadas?

Este espacio complementario 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.
- Para la persona victimizada es fundamental que pueda volver a tener confianza en sí misma y en las personas cercanas a ella, así como también rehacer su identidad y su manera de estar en el mundo, 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.

De esta forma, este espacio formativo-complementario busca que la persona victimizada tenga un espacio donde sea escuchada y pueda ser restaurada por parte de la persona que ocasionó el daño, así como también que esta última asuma la responsabilidad sobre sus actos y esté dispuesta a restaurar el daño causado.

### 7.7.3. Lineamientos del espacio formativo-complementario

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 y de la República de Colombia.

- La participación en procesos de justicia restaurativa de cara al presente protocolo es absolutamente voluntaria y debe surgir de una decisión espontánea y libre de la persona victimizada. En ningún momento se podrá obligar a una de las partes a participar en las conferencias restaurativas y la negativa de participar jamás podrá ser usada como prueba en contra de la parte que ejerza dicho derecho.

- Las afirmaciones realizadas en el marco de las conferencias con enfoque restaurativo, así como el solo hecho de aceptar participar en una de ellas, no podrá utilizarse como prueba en contra de alguna de las partes.

-Salvo decisión voluntaria, espontánea, libre de cualquier apremio y de común acuerdo por las partes directamente afectadas, los asuntos y posturas discutidas en el marco de las conferencias restaurativas se regirán bajo el principio de confidencialidad. Lo anterior aplica para todos los asistentes a la conferencia restaurativa, incluida la persona que funja como facilitadora de la conferencia con enfoque restaurativo, 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 de la conferencia con enfoque restaurativo, obrarán con honestidad, lealtad y buena fe.

### 7.7.4. ¿Cómo se debe llevar a cabo este espacio formativo-complementario?

Para llevar a cabo este espacio formativo-complementario, la persona victimizada podrá solicitar al Equipo CORA la activación de este en cualquier momento que así lo crea conveniente. Esta solicitud deberá quedar

por escrito por parte de la persona victimizada y el Equipo CORA iniciará este trámite. Así mismo, el Equipo CORA deberá preguntar a la persona presuntamente investigada si desea hacer parte de este espacio. En caso de negativa de la persona generadora del daño, se dará por entendido que no es posible efectuar este espacio.

Una vez se cuente con esta solicitud, el Equipo CORA solicitará el apoyo del Consultorio Jurídico de la Universidad del Rosario, que apoyará la realización de la conferencia con enfoque restaurativo. Esta conferencia podrá ser realizada en varias reuniones o sesiones, partiendo de la voluntariedad de la persona victimizada y con el fin de garantizar su derecho a decidir a no ser confrontada con la persona que le ha ocasionado un daño. Es de aclarar que la realización de estas reuniones, con el fin de llegar a un acuerdo con enfoque restaurativo, no podrá exceder el término de más de un mes calendario académico vigente desde la fecha de la primera reunión. En caso de que pasado este mes no se cuente con un acuerdo con enfoque restaurativo, debido a situaciones externas y ajenas a las partes involucradas, se podrá prorrogar hasta por un término igual.

El Equipo CORA, junto con un delegado del Consultorio Jurídico de la Universidad, se encargará de organizar esta conferencia con enfoque restaurativo y notificará a la persona que ha causado el daño para que asista a las reuniones o sesiones a las que haya lugar. Estas personas deberán actuar conforme a los principios de confidencialidad, veracidad, neutralidad, imparcialidad, celeridad y responsabilidad.

#### 7.7.5. Acuerdo restaurativo

De aquella conferencia surgirá un acuerdo entre las partes involucradas. Estos 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 podrá supeditar su cumplimiento por más de un periodo académico prorrogable hasta por un término igual. En todo tipo de acuerdos restaurativos, la persona que ha causado el daño deberá tomar un curso o capacitación de obligatorio cumplimiento, enfocado en la resocialización de su conducta para establecer los lazos de confianza y convivencia en el ámbito universitario.

Para efectos de este protocolo, se debe entender 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 debe 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.

En los casos en que no sea posible llegar a un acuerdo en una sola sesión, se podrán realizar hasta dos sesiones más para poder llegar a un acuerdo. Si definitivamente no es posible llegar a un acuerdo entre las partes, el Equipo CORA deberá dar por finalizada la conferencia y se entenderá que no es posible llegar a un acuerdo con enfoque restaurativo.

En caso de que la persona citada generadora del daño no asista a este espacio con enfoque restaurativo, se entenderá que no será posible llevar a cabo esta conferencia, 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.

Por último, se debe resaltar que si bien este tipo de espacios con enfoque restaurativo se contemplan en todo momento de la ruta, las conductas consideradas como gravísimas al interior de las políticas institucionales de la Universidad deberán ser conocidas siempre por el Comité de Resolución de Casos con la apertura del proceso disciplinario. Esto quiere decir que, el llegar a un acuerdo restaurativo no implicará la renuncia al ejercicio de las acciones disciplinarias a las que haya lugar.

#### 7.7.6. Excepciones para el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo

El procedimiento formativo-complementario no aplicará en los siguientes casos:

- Cuando la persona victimizada sea menor de dieciocho años.
- Cuando se evidencia que las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.
- Cuando se trate de situaciones de acoso laboral que involucre funcionarios de la Universidad, en los cuales aplican las competencias legales del Comité de Convivencia laboral.





COMITÉ DE RESOLUCIÓN  
A CASOS DE VBGD



El Comité de Resolución a Casos de VBGD será el órgano encargado de analizar, deliberar, investigar y decidir sobre situaciones que se presenten de VBGD en el marco de este protocolo. Este órgano 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 situaciones.

Dicho Comité garantizará el principio de doble instancia en el proceso sancionatorio que se llevará a cabo. Así, cada instancia estará integrada por cinco miembros de diferentes áreas de la universidad, donde dos de ellos tendrán voz, pero no voto, y los tres restantes tendrán voz y voto. Los tres miembros con voto serán designados conforme al vínculo que tenga la persona investigada, es decir, si es estudiante, profesor o funcionario. El Comité de Resolución a Casos de VBGD deberá sesionar con la presencia de los tres miembros 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.

### 8.1. Conformación del comité

**Cuando la persona investigada sea estudiante:** el cuerpo colegiado estará integrado de la siguiente manera:

Integrante	¿Cómo se eligen?	Tiene voz	Tiene voto
Profesional de la Decanatura del Medio Universitario (DMU).	Una persona elegida al interior de la DMU	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Asesor/a jurídico o el director jurídico <sup>13</sup> .	Una persona elegida al interior de la Dirección Jurídica, la cual no haya intervenido en la etapa indagatoria.	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Representante de los Consejos Estudiantiles.	Serán dos personas para este cupo, las cuales deberán ser elegidas por la Asamblea Máxima de Presidentes de los Consejos Estudiantiles de la Universidad del Rosario. Las personas que se postulan harán parte de los consejos estudiantiles. Allí se nombrará a un solo estudiante que los represente en esta instancia.  El segundo será un suplente, que lo reemplace en ausencias temporales, definitivas o inhabilidad. Debe, además, pertenecer a una facultad o escuela diferente a la del representante principal.	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>

**PRIMERA INSTANCIA**

	<p>Estas dos personas serán elegidas por el término de un año.</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 ad-hoc.</p> <p>A esta primera instancia no se pueden postular representantes del Consejo Superior Estudiantil, porque pueden ser designados como representantes en la segunda instancia.</p>		
Un representante de los profesores	Será un representante elegido entre los profesores miembros de los consejos académicos de las facultades o escuelas. La selección se hará mediante convocatoria realizada desde la Vicerrectoría, para que los profesores representantes elijan titular y suplente para efectos de este protocolo.	Sí	Sí
Representante de los directores de programa	Se elegirá por una convocatoria entre los directores de programa, organizada anualmente para que elijan a su representante. En la convocatoria se elegirá un representante principal y uno suplente.	Sí	Sí

Los representantes del Consejo Estudiantil, de profesores y de la Dirección de programas de la Universidad serán elegidos por periodos de un año.

El representante estudiantil, el representante de profesores y del director de programa, podrán ser reelegidos si vuelven a postularse para un nuevo periodo y resultan electos nuevamente. Esta reelección solo aplicará por un año más.

<sup>13</sup> La Dirección Jurídica garantizará en esta etapa que los profesionales participantes siempre serán personas distintas a las que hagan parte del Equipo CORA.



Integrante	¿Cómo se eligen?	Tiene voz	Tiene voto
Decana o decano del Medio Universitario.	La decana o decano del Medio Universitario será quien asuma este cargo.	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Director o directora Jurídico o la secretaria general	Será el director o directora jurídico, siempre que no haya participado en la primera instancia, en cuyo caso asistirá la secretaria general.	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Representante del Consejo Superior Estudiantil	<p>Serán dos personas para este cupo, las cuales deberán ser elegidas entre los representantes del Consejo Superior Estudiantil de la Universidad del Rosario. Serán elegidos por parte de la Asamblea Máxima de Presidentes. Allí se nombrará a un solo estudiante que los represente en general en esta instancia.</p> <p>El segundo será un suplente, que lo reemplace en ausencias temporales, definitivas o inhabilidad. Debe, además, pertenecer a una facultad o escuela diferente a la del representante principal.</p> <p>Estas dos personas serán elegidas por el término de un año. En los casos en que se conozca de inhabilidades de las personas elegidas, la Asamblea Máxima de Presidentes podrá nombrar un representante <i>ad-hoc</i>.</p>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
Representante del Comité Asesor Docente (CAD)	El CAD elegirá entre sus miembros uno que represente al cuerpo profesoral en esta instancia. Igualmente, nombrará a un suplente, que lo reemplace en ausencias temporales o definitivas.	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
Representante de las decanaturas.	Entre todas las personas que ostentan el cargo de decano y vicedecano, nombrarán a una que les represente en esta instancia. Igualmente, nombrarán a un suplente, que lo reemplace en caso de inhabilidad, ausencias temporales o definitivas.	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>

**Cuando la persona investigada sea un/a funcionario/a o docente de la universidad:** el Comité de Resolución a Casos de VBGD estará integrado de la siguiente manera:

Integrante	¿Cómo se eligen?	Tiene voz	Tiene voto
Profesional de la Decanatura del Medio Universitario (DMU).	Elegido al interior de la DMU	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Asesor/a jurídico o el director jurídico.	Será el asesor, siempre que no haya intervenido en la etapa de indagatoria. De lo contrario, será el director jurídico.	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Representante de los Consejos Estudiantiles	<p>Serán dos personas para este cupo, las cuales deberán ser elegidos por la Asamblea Máxima de Presidentes de los Consejos Estudiantiles de la Universidad del Rosario. Las personas que se postulen harán parte de los consejos estudiantiles. Allí, se nombrará a un solo estudiante que los represente en esta instancia.</p> <p>El segundo será un suplente, que lo reemplace en ausencias temporales o definitivas. Estas dos personas serán elegidas por el término de un año.</p> <p>En lo casos en que se conozca de inhabilidades de las personas elegidas, el Consejo Estudiantil podrá nombrar un representante ad-hoc.</p>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
Un representante de los profesores	Será un representante elegido entre los profesores miembros de los consejos académicos de las facultades o escuelas. La selección se hará mediante convocatoria realizada desde la Vicerrectoría, para que los profesores representantes elijan uno para efectos de este protocolo.	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
Director o directora de Gestión Humana o la persona que este designe..	Director de Gestión Humana o la persona designada por este.	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>

**PRIMERA INSTANCIA**

Integrante	¿Cómo se eligen?	Tiene voz	Tiene voto
Decana o decano del Medio Universitario.	La decana o decano del Medio Universitario será quien asuma este cargo.	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Director o directora jurídico o la secretaria general	Será el director o directora jurídico, siempre que no haya participado en la primera instancia, en cuyo caso asistirá la secretaria general.	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Representante del Consejo Superior Estudiantil.	<p>Serán dos personas para este cupo, las cuales deberán ser elegidas entre los representantes del Consejo Superior Estudiantil de la Universidad del Rosario. Serán elegidos por parte de la Asamblea Máxima de Presidentes. Allí se nombrará a un solo estudiante que los represente en general en esta instancia.</p> <p>El segundo será un suplente, que lo reemplace en ausencias temporales, definitivas o inhabilidad. Debe, además, pertenecer a una facultad o escuela diferente a la del representante principal.</p> <p>Estas dos personas serán elegidas por el término de un año. En los casos en que se conozca de inhabilidades de las personas elegidas, la Asamblea Máxima de Presidentes podrá nombrar un representante <i>ad-hoc</i>.</p>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
Representante del Comité Asesor Docente (CAD)	El CAD elegirá entre sus miembros uno que represente al cuerpo profesoral en esta instancia. Igualmente, nombrará a un suplente, que lo reemplace en ausencias temporales o definitivas	<b>sí</b>	<b>sí</b>
Síndico	La persona que ostente el cargo de síndico será quien asuma este deber.	<b>sí</b>	<b>sí</b>

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.

Anualmente, los miembros que integren el Comité de Resolución a Casos de VBGD serán capacitados en las fechas y momentos 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 a casos de VBGD.

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.

## 8.2. 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, quien deberá hacer la comunicación de apertura al implicado, las citaciones a los 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.

## 8.3. Impedimentos y recusaciones

Si alguno de los miembros del Comité de Resolución a Casos de VBGD se considera impedido 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 jerárquico

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 superior jerárquico del miembro recusado, para designación de un reemplazo.

#### 8.4. Tipos de medidas en el curso del proceso

Para cumplir con su misión, podrá dictar tres tipos de medidas en el curso del proceso disciplinario y fuera de ello:

- Decretar medidas de protección<sup>14</sup> 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:

- 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.



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.



Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

El Comité de Resolución a Casos de VBGD debe adoptar 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 disciplinario que se contempla en este protocolo. Este tipo de sanciones, dependiendo del responsable, deben estar acordes con las consagradas en el Reglamento en preventivo-formativo y 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 formativo-preventivas, 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.

---

<sup>14</sup> Dichas medidas se basaron en las medidas contempladas en el artículo 17 de la Ley 1257 de 2008.

En los casos de violencia derivados de acoso laboral y que involucre 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 9.3 Casos o situaciones que involucren a un contratista).

El Comité de Resolución a Casos de VBGD solo tendrá competencia para iniciar un proceso sancionatorio en contra de las siguientes personas, respetando en todo momento los límites institucionales de su competencia:

- Estudiantes activos de la Universidad.
- Docentes de la Universidad bajo cualquier modalidad de contratación.
- Funcionarios de la Universidad bajo cualquier tipo de contratación.

Es de advertir que, en ningún momento, el Comité de Resolución a Casos de VBGD podrá investigar, juzgar o sancionar a personas ajenas a su competencia tales como egresados; estudiantes retirados; personas que prestan sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios pero vinculadas a un tercero externo a la Universidad; o personas externas a la comunidad Rosarista. En casos donde la persona presunta agresora cumpla las calidades antes descritas en este aparte, se adoptarán otro tipo de medidas con el fin de salvaguardar los derechos de la persona victimizada y se le brindarán las medidas adecuadas contempladas en el aparte de atención integral.

### 8.5. Sanciones que debe aplicar el Comité de Resolución a Casos de VBGD

De hallar responsable a la persona investigada, las sanciones aplicables por parte del Comité de Resolución a Casos de VBGD serán las siguientes, de conformidad con el Decreto Rectoral 1478 de 2016 o el que haga sus veces, o del Régimen Disciplinario del Profesor, los cuales disponen las sanciones para los estudiantes y profesores respectivamente, al interior de la Universidad:

- Si la persona investigada es estudiante:

Cuando la persona investigada sea estudiante, y para efectos de este protocolo, se entenderá que la comisión de cualquier acto de VBGD será falta disciplinaria gravísima. En este sentido, para la debida sanción de este tipo de situaciones al interior de la Universidad, se aplicará la expulsión o la suspensión, con base en los mismos lineamientos contempla

dos en el artículo 13, numeral 4.2 del Decreto Rectoral n° 1478 de 2016 – Reglamento Formativo Preventivo Disciplinario de la Universidad.

*- Si la persona investigada es funcionario/a o un/a profesor/a:*

Cuando el Comité de Resolución de casos de VBGD determine que el funcionario o profesor en efecto incurrió en un acto de VBGD, y la falta no sea grave con base en lo que dispone el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, podrá imponer sanción consistente en la suspensión del contrato de trabajo desde un (1) día hasta ocho (8) días, y si la persona investigada es reincidente, la suspensión podrá imponerse hasta por dos (2) meses. El Comité de Resolución a Casos de VBGD debe notificar a la Dirección de Gestión Humana, una vez que la sanción se encuentre en firme, para que se aplique la suspensión del contrato de trabajo.

Cuando el Comité de Resolución a Casos de VBGD determine que el funcionario o profesor ha incurrido en una falta grave en relación con situaciones de VBGD, procederá a terminar el proceso disciplinario por evidenciar la existencia de justa causa de terminación de la relación laboral, y trasladará las pruebas recaudadas a la Dirección de Gestión Humana para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Trabajo y dentro del marco de la normativa laboral.

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 conforme lo establecido en este numeral, siempre y cuando los hechos no sean constitutivos de justa causa de terminación de la relación laboral.

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

## 8.6. Circunstancias de atenuación de la sanción

Para efectos de este protocolo, solo se considerará una causal de atenuación de la sanción el hecho de que la persona que ha incurrido en una conducta sobre VBGD haya suscrito un acuerdo formativo-preventivo con enfoque restaurativo.



## 8.7. Pautas que debe tener en cuenta el Comité de Resolución a Casos de VBGD para su actuación dentro del proceso de responsabilidad de VBGD V

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

- En el proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD, los 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 que dan cuenta de la atención psicosocial y en salud; deben flexibilizar la carga probatoria; 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. Así como 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.



DISPOSICIONES ESPECIALES



### 9.1. 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.

### 9.2. Casos o situaciones que involucren a personas menores de 18 años

Cuando la persona victimizada sea menor de 18 años, el Equipo CORA prestará atención psicosocial inmediata, se pondrá en contacto con sus representantes legales para brindar la atención pertinente al caso en coordinación con las demás dependencias de la Universidad que están involucradas en este protocolo, e iniciará de oficio el proceso sancionatorio en contra de la persona investigada sin que medie el consentimiento expreso. Se procederá de la misma forma cuando él o la presunto/a agresor/a sea menor de 18 años.

### 9.3. Casos o situaciones que involucren a un contratista

Cuando la persona victimizada sea una persona que preste sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios directamente con la Universidad, el Equipo CORA conocerá del caso y lo llevará al Comité de Resolución a Casos de VBGD, con el fin de que se decreten medidas de intervención para proteger a la persona victimizada, y siempre con el acompañamiento y apoyo del supervisor del contrato.

Cuando la persona victimizada o la persona investigada sea una persona que presta sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero vinculada a un tercero externo a la Universidad, el Equipo CORA informará a la Dirección de Gestión Humana o al área que corresponda para que notifique del hecho a la empresa contratante, con el fin de que tome las medidas pertinentes de acuerdo con la situación reportada.

### 9.4. 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 dé inicio a

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.

#### 9.5. 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 donde 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 los hechos victimizantes nuevamente.

#### 9.6. 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.







GLOSARIO



## 1. Conductas violentas

Para cualquier conducta violenta se considerará la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que para el caso corresponda, entre ellas, hostigamiento, acoso, feminicidio, lesiones, acceso carnal, acto sexual abusivo, discriminación, entre otros.

## 2. Daño

Se considera como tal las consecuencias que se derivan de una conducta violenta y que afecta o pone en riesgo la integridad física, psicológica, sexual, económica o cualquier otro derecho personal.

## 3. 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 (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73. Adaptado de Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

## 4. Negra y afrodescendiente, personas con ascendencia africana

Algunas mantienen tradiciones sociales, culturales, políticas y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional. Tienen una conexión territorial a partir de sus procesos históricos en el territorio nacional o se reconocen como tal (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73. Adaptado de: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

## 5. Palenquera

“En particular, se consideran palenqueras las personas que hacen parte o descien-

den de un Palenque” (Sistema integrado de información de violencias de género [SIVIGE], 2016, p. 73. Adaptada de Ministerio de Cultura, s. f.).

## 6. Persona víctima del conflicto armado

Se consideran víctimas aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos como consecuencia de infracciones al derecho internacional humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Sistema integrado de información de violencias de género [SIVIGE], 2016 p. 73).

## 7. Pertenencia étnica

Está asociada a la construcción socio-ambiental y cultural que le permite a una persona compartir una identidad colectiva o grupal con un pueblo étnicamente diferenciado, a partir del reconocimiento de los ancestros, la relación con el territorio y la pervivencia física y cultural como pueblo o nación (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73).

## 8. 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).

## 9. Racismo aversivo

“Es un tipo de racismo sutil porque generalmente es empleado por personas que

están abiertamente en contra del racismo y de los comportamientos racistas. En el racismo aversivo se pretende la igualdad de derechos y la libertad para que cada grupo viva su propia cultura abiertamente. En cambio, las actitudes racistas se producen mediante la distancia con la otra persona, falta de empatía o mostrando frialdad” (tomado de <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>).

### 10. Racismo etnocentrista

“Este tipo de racismo está basado en la superioridad cultural del propio grupo, por lo que este asume que otros grupos diferentes suponen una amenaza cultural. En este tipo de racismo no hay derecho a la igualdad y se cree que las personas que son de una raza diferente a la propia deben someterse al grupo predominante. El rechazo de costumbres, creencias, comportamientos, religiones o lenguas de otros grupos étnicos son actitudes recurrentes en este tipo de racismo” (tomado de <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>).

### 11. Racismo simbólico

“El racismo simbólico aboga por el derecho a ser iguales, pero con matices: el derecho a ser iguales existe, pero para ámbitos puntuales o ciertas situaciones. Un ejemplo que explica el racismo simbólico es la libertad que tiene cada grupo para vivir como quiera, pero en áreas limitadas para dicho grupo. Estas actitudes provocan una segregación cultural entre los distintos grupos, lo que a su vez produce distanciamiento entre sus miembros” (tomado de <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>).

### 12. Racismo biológico

“Es el tipo de racismo menos tolerante. Entiende que una raza es biológicamente superior a las demás, que amenazan con

degenerar la raza que es considerada principal. El racismo biológico no cree que los miembros de otras razas deban tener ningún derecho, piensa que deben ser excluidos totalmente e incluso apuesta por la segregación física” (tomado de <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>).

### 13. Raizal

“Persona que es o se auto reconoce por sus características tri-étnicas distintivas ‘afro-anglo-caribeñas’ como identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina” (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73).

### 14. Rom

Personas que por vínculo paterno y, en consecuencia, por la pertenencia a un grupo de parentesco, con 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 (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016 p. 73).

### 15. Sexo

“Desde la perspectiva biológica, el sexo se refiere a las características genéticas, endocrinas y morfológicas del cuerpo. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual” (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 70).

### 16. Sujeto procesal

Es la persona que en el marco de un proceso de cualquier índole está facultada para interceder activamente en él, en todas las etapas que se contemplan. De esta manera, un sujeto procesal está

facultado 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.

### 17. Transgénero

Es la identidad en la que el sexo biológico no coincide con las características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente como femenino o masculino (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 72).





REFERENCIAS





Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.

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 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](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](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 Salud. (2016). Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género (LVG).

Caro Molina, P. (2017). Desigualdad y transgresión en mujeres rurales chilenas: lecturas desde la interseccionalidad, género y feminismo. *Psicoperspectivas*, 16(2). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=50718-69242017000200125](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50718-69242017000200125)

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”. 17.

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° 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.

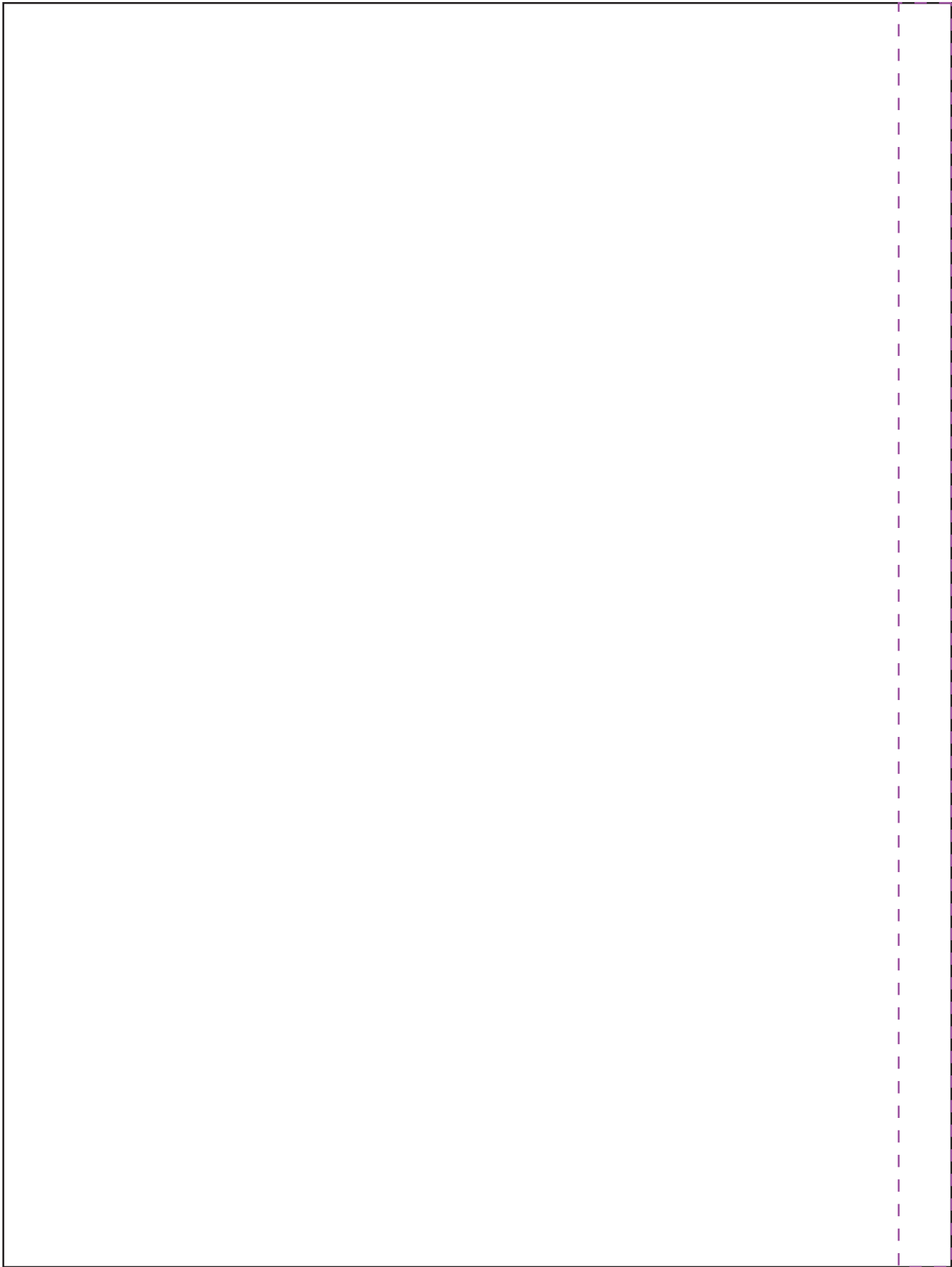
Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2019). “Actualización. Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM”. Oficina de la Abogada General. <https://www.derecho.unam.mx/equidadgenero/pdf/Protocolo-2019.pdf>

Universidad del Rosario. (2016). “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. (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° 84-SIND-17].







Universidad del  
**Rosario**