

ANEXO No. 1 del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El ámbito de aplicación está constituido por los límites y alcances de la activación y operatividad del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia de Género y sus Rutas, en las cuales la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD-, puede actuar en términos de prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en situaciones de violencias de género, tanto para estudiantes, docentes y personal administrativo.

ARTICULO 2. AMBITO DE OCURRENCIA: Los casos de violencia de género pueden presentarse en el espacio laboral, en el espacio institucional, en el campus virtual y la ejercida mediante la utilización de redes sociales.

ARTICULO 3. PRINCIPIOS: Es importante en el establecimiento del presente Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género, tener en consideración que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta y a distancia, mediante la investigación, la acción pedagógica, la proyección social y las innovaciones metodológicas y didácticas, con la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, generador de cultura y espíritu emprendedor que en el marco de la sociedad global y del conocimiento propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social¹.

Por lo anterior el presente Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género tendrá en cuenta los principios, valores y el marco de actuación de la Institución.

PRINCIPIOS DE LA UNAD: Por su carácter especial, naturaleza y misión, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD se rige por los siguientes principios y valores, los cuales son aplicables dentro del marco del presente Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género.

¹ UNAD, Estatuto General. Capítulo 1. Artículo 2.

1. **Autodeterminación.** Entendida como el ejercicio ético y socialmente responsable de la autonomía universitaria para el logro de sus responsabilidades misionales en el marco de la sociedad del conocimiento.
2. **Libertades Académicas.** Referidas a las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación, como pilares integradores de sus responsabilidades sustantivas.
3. **Aprendizaje Autónomo.** Centrado en la autogestión formativa, mediante el uso pedagógico, apropiado e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.
4. **Excelencia Académica.** Relacionada con la pertinencia, calidad y equidad de la formación que se imparte como elementos esenciales del quehacer universitario, en función del desarrollo humano sostenible del estudiante y las comunidades locales, regionales y globales.
5. **Democratización.** Entendida como compromiso con el acceso y sostenibilidad de la formación, actuación de sus actores y estamentos, gestión organizacional y globalización del conocimiento.

DECÁLOGO DE VALORES: En la UNAD creemos:

1. En el poder restaurador de los valores, la ética, el respeto, la disciplina, el debate, la concertación y la conciliación entre los miembros de nuestra comunidad universitaria y con otros actores sociales del país.
2. En la fortaleza que genera en las personas la integración de la calidad profesional y humana como un resultado de un trabajo reticular e inteligente.
3. En la necesidad de cualificar a nuestros estudiantes, docentes de carrera y ocasionales (tutores y consejeros) y funcionarios de todo nivel para lograr una sociedad colombiana equitativa, justa y emprendedora.
4. Que nuestro compromiso institucional es propender por el respeto como elemento básico para la autorrealización personal y profesional.
5. En el potencial creativo, en la actitud crítica y en el trabajo arduo y honesto de nuestra comunidad universitaria.
6. En la “Educación para todos”: en cualquier lugar y momento de la vida, fundamental para la prosperidad de todos los colombianos.
7. En la excelencia institucional y en la capacidad de nuestros egresados para generar progreso.
8. En la libertad de acción, de pensamiento, de culto y de ideas políticas como pilares para una convivencia pacífica, solidaria y tolerante.
9. En la idea de que nuestros derechos deben ser el resultado del ejercicio adecuado de nuestros deberes.
10. En la importancia de trabajar para que la proyección social y la investigación generen mejores condiciones de vida a las poblaciones vulnerables del país.

“Más UNAD, más país”

ARTICULO 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROTOCOLO: Los principios orientadores aplicables en el marco del presente Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, son los siguientes:

1. **Igualdad real y efectiva:** Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
2. **Derechos humanos:** Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.
3. **Principio de Corresponsabilidad:** La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.
4. **Integralidad:** La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.
5. **Autonomía:** El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
6. **Coordinación:** Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
7. **No Discriminación:** Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través de una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.
8. **Atención Diferenciada:** El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

ARTICULO 5. TIPO DE VINCULACIÓN A LA UNIVERSIDAD DE LA PERSONA INVOLUCRADA: Se establece como la relación que tiene la persona afectada o la persona presunta agresora, quienes podrán ser:

1. Estudiantes que se encuentren matriculados en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
2. Docentes y personal administrativo con vinculación vigente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
3. Contratistas, siendo aquellas personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios profesionales.

“Más UNAD, más país”

4. Pasantes y practicantes, que se encuentren desempeñando su actividad de pasantía o práctica profesional, debidamente autorizados por la Universidad Nacional Abierta o a Distancia UNAD.
5. Visitantes que se encuentren dentro de las instalaciones de la universidad y que su ingreso esté debidamente autorizado por un funcionario de la institución, de acuerdo a los horarios de atención establecidos.

ARTICULO 6. CONTEXTO DE OCURRENCIA DE LA SITUACIÓN: Se determina en función del contexto en el cual se presenta la situación de Violencias de Género, las cuales pueden ocurrir en el desarrollo o en relación con las actividades académicas, dentro de la universidad o en instituciones con las cuales se realice una actividad interinstitucional. Si se presenta en un contexto externo a la Universidad, se atenderá siempre y cuando la persona afectada sea estudiante matriculado con la institución, docente o personal administrativo vinculado contractualmente con la universidad.

ARTICULO 7. SITUACIONES EN LAS CUALES OPERA LA RUTA: Las violencias de género ante las cuales se activa la ruta son:

- a. Violencia física.
- b. Violencia verbal.
- c. Violencia sexual.
- d. Violencia psicológica.
- e. Violencia socioeconómica.
- f. Discriminación por razón de género.
- g. Acoso en sus diferentes formas.

ARTICULO 8. DEFINICIONES: A continuación, se relacionan los conceptos que se encuentran enmarcados en el Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género y las rutas de atención, con el fin de conceptualizar los términos utilizados y generar una mejor comprensión. Estas definiciones son susceptibles de modificaciones según la normatividad vigente.

8.1 DEFINICIONES GENERALES:

Sexo (sexo biológico): Desde la perspectiva biológica, el sexo se refiere a las características genéticas, endocrinas y morfológicas de los cuerpos. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual.²

2 ONU Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

Género: El género es una categoría que denota las construcciones culturales³, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado⁴. Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas, niños y adolescentes, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.⁵

Orientación sexual: Se refiere a la atracción afectiva, erótica y/o sexual de una persona hacia otras, según el sexo de las personas hacia las que se orienta el deseo. La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad).⁶

Diversidad de género: Diversidad de géneros un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente⁷.

Identidad de género: Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la

3 Joan Scott (1986).

4 Moira Gatens, "A Critique of the sex/Gender Distinction", en J. Allen y P. Patton (eds.), *Beyond Marxism? Interventions after marx*, Sidney, 1983, pp. 143-160.

5 Ministerio de Educación Nacional, SF, 33. ONU Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

6 Consejo de Europa, Comité de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, *Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity*, p. 7.

7 *Espectro de género, Understanding Gender*.

modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.⁸

Igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres): Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños y los adolescentes. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas⁹.

Masculinidad: Una perspectiva de género, o forma de analizar el impacto del género en las oportunidades, roles sociales e interacciones de las personas, nos permite observar la presión que se ejerce sobre los niños y los hombres para que desempeñen y se ajusten a roles específicos. Así, el término masculinidad se refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. Hay muchas definiciones construidas socialmente sobre qué es ser hombre. Pueden cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.¹⁰

Población LGBTI: Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales¹¹.

8.2 DEFINICIONES DE VIOLENCIAS

Violencia de género (VG): La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres¹². Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica:

Violencia física: La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas,

8 UNFPA y Promundo (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; ONUSIDA (2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA

9 ONU Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

10 UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

11 Promoviendo los derechos humanos y la inclusión de las personas LGBTI: un manual para los parlamentarios y las parlamentarias (2017).

12 UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud.

Violencia verbal: El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.

Violencia sexual: La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), definen la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona"¹³. Es importante señalar que no todas las formas en que se manifiesta la violencia sexual son consideradas como delitos, sin embargo, es de resaltar que la gran mayoría de ellas han sido normatizadas y elevadas a tipos penales en el Código Penal Colombiano.

Violencia psicológica: La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

Violencia socioeconómica: La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de "ama de casa" forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente) remunerado

13 Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud 2003. Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. Washington D.F.

principalmente a las mujeres), negarle acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos¹⁴.

Discriminación: La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otro estado de una persona. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad¹⁵.

Discriminación por razón de género: Se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica¹⁶.

Acoso: El acoso es cualquier conducta inapropiada e inoportuna que razonablemente podría esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso normalmente implica una serie de incidentes.¹⁷

Acoso sexual: El acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente se pueda esperar o percibir que ofende o humilla a otro, cuando tal la conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si bien generalmente involucra un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o delincuentes¹⁸.

14 UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you", Artículos 1 y 2 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En: 85ª Reunión Plenaria. 20 de diciembre de 1993. Ginebra, Suiza; 1993

15 Art. 134A de la Ley 1752 de 2015. Boletines del Secretario General / SGB sobre prohibición de discriminación, acoso, incluido acoso sexual y abuso de autoridad, ST / SGB / 2008/5 y ST / SGB / 2005/20.

16 Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1.

17 Boletines del Secretario General / SGB sobre prohibición de discriminación, acoso, incluido acoso sexual y abuso de autoridad, ST / SGB / 2008/5 y ST / SGB / 2005/20.

18 Boletines del Secretario General / SGB sobre prohibición de discriminación, acoso, incluido acoso sexual y abuso de autoridad, ST / SGB / 2008/5 y ST / SGB / 2005/20.

Ciber acoso: Es el acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso aprovecha trasfondos sociales de prejuicios y discriminación y suele afectar en mayor medida a personas con características protegidas como la raza, la religión, la sexualidad, la identidad de género y la discapacidad.¹⁹

Acoso laboral: Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo²⁰.

Violación – asalto sexual: El asalto sexual es definido por la OPS como "cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona". La característica principal de la violación es la fuerza o la amenaza que usa el agresor sobre el victimario (a) con el fin de realizar un acto sexual con la víctima (de cualquier sexo o edad)²¹.

Abuso sexual: La Jurisprudencia²² lo ha definido como el aprovechamiento del agresor en circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima en una condición de vulnerabilidad.

Hostigamiento: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación²³. Entiéndase por personas con discapacidad aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás²⁴.

Hostigamiento sexual: Es comprendido como el comportamiento de naturaleza sexual no deseado y ofensivo que implica por lo general la existencia de un patrón de conducta. Aunque incluye también eventos ocasionales tales como: agarrar, tocar o pellizcar a la mujer. Este

19 Naciones Unidas El ciberacoso y sus consecuencias para los derechos humanos.

20 Ley 1010 de 2006 art 2.

21 PAHO/WHO (2002). Serie género y salud pública, violencia sexual basada en género y salud. Programa Mujer, Salud y Desarrollo.

22 Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Penal, Magistrado Ponente Alfredo Gómez Quintero. Radicado No.24955 del 27 de julio de 2006.

23 Artículo 134B Código Penal Colombiano.

24 Ley Estatutaria 1618 de 2013, art 2.

comportamiento puede identificarse en cualquiera de las siguientes categorías: Contactos físico no deseados, Comentarios sexuales tales como: chismes, burlas y chistes con contenido sexual y ofensivo, referencias explícitamente sexuales, gestos obscenos, entre otros, Llamadas telefónicas, notas, cartas con contenido sexual y agresivo para pedir/exigir citas o sexo, Avances sexuales o proposiciones no deseadas por la mujer²⁵.

Víctima: se considera víctima a aquel ser humano que ha sufrido el menoscabo a sus derechos esenciales. Es también la persona que sufre un daño o perjuicio provocado por una acción, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor. El daño puede ser físico o corporal, patrimonial y moral (por ejemplo, en los casos de acoso, amenaza, abuso sexual, entre otros.)²⁶.

8.3 DEFINICIONES PROCEDIMENTALES:

Consentimiento informado en Psicología (CIP): El CIP es la manifestación libre, espontánea y clara que hace el usuario del psicólogo para que, luego de la información clara, completa y cualificada que le brinda el psicólogo, éste último pueda actuar. El CIP tiene un carácter de principio autónomo y que además materializa otros principios constitucionales como la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad individual (mandato pro libertate), el pluralismo y constituye un elemento determinante para la protección de los derechos a la salud y a la integridad de la persona humana²⁷. El CIP es un derecho del usuario y un deber del psicólogo. Es el derecho del usuario de los servicios del psicólogo a ser informado sobre las distintas estrategias de intervención, evaluaciones diagnósticas e investigaciones²⁸.

Prevención: Son acciones encaminadas a impedir la ocurrencia de algún tipo de violencia en la Universidad.

Atención: Es el momento de la recepción y abordaje de personas que acuden a la Universidad o que toman contacto a través de los diversos canales, es determinante porque en estos primeros instantes se da inicio a la comunicación relacional, se requiere brindar un espacio de escucha activa.

Acompañamiento: Procesos orientados de manera individual o grupal con el fin de ayudar en el desarrollo integral, es un servicio prestado por los funcionarios de la Universidad y se encuentran establecidas en el presente Protocolo.

25 PAHO/WHO (2002). Serie género y salud pública, violencia sexual basada en género y salud. Programa Mujer, Salud y Desarrollo.

26 Marmolejo M. & Martínez J. (2009). Cartilla Acompañamiento Psicosocial a Víctimas.

27 Corte Constitucional Colombiana en Sentencia C-182 de 2016.

28 Ley 1090 de 2006, en su artículo 36, ordinal j.

Orientación: Son las indicaciones sobre los pasos a seguir de acuerdo a las rutas establecidas en el presente Protocolo a nivel interno o las rutas externas establecidas por la ley o el ministerio de salud.

Seguimiento: Son las acciones de verificación y supervisión del cumplimiento del debido proceso.

NNA: Las niñas, los niños, las adolescentes y los adolescentes.

IES: Instituciones de Educación Superior.

Flagrancia: Cuando la persona es sorprendida y aprehendida durante la comisión del delito, también cuando la persona es sorprendida o individualizada en la comisión del delito y aprehendida inmediatamente después por persecución o cuando fuere señalado por la víctima u otra persona como autor o cómplice del delito inmediatamente después de su perpetración. Asimismo, cuando la persona es sorprendida y capturada con objetos, instrumentos o huellas, de los cuales aparezca fundadamente que acaba de cometer un delito o de haber participado en él. De la misma forma la persona que es sorprendida o individualizada en la comisión de un delito en un sitio abierto al público a través de la grabación de un dispositivo de video y aprehendida inmediatamente después. La misma regla operara si la grabación del dispositivo de video se realiza en un lugar privado con consentimiento de la persona o personas que residen en el mismo²⁹.

Sobreviviente: Para efectos del presente protocolo es sinónimo de víctima.

Familia: En la identificación de los integrantes de la familia del NNA, para hacer remisión de un caso de violencia de genero a la entidad correspondiente, se comprenderá como familia, la que se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. Para efectos de la ley, integran la familia, los cónyuges o compañeros permanentes; el padre y la madre de familia, aunque no convivan en un mismo hogar; los ascendientes o descendientes de los anteriores y los hijos adoptivos; todas las demás personas que de manera permanentes se hallaren integrados a la unidad doméstica³⁰.

29 Ley 1453. De 2011, art 57 (CRC, 2011 a).

30 Ley 294 de 1996, art 2 (CRC, 1996).

CAPITULO II

ENFOQUES Y ESTRATEGÍAS DE PREVENCIÓN

ARTICULO 9. ENFOQUES: Para lograr la transversalización de la igualdad de género en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, se incorpora la perspectiva de género en el presente protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género, con la que se valoran las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se planifique, para promover la igualdad de los géneros y prevenir las violencias basadas en género.³¹

Los siguientes enfoques guían la respuesta ética y efectiva para promover la igualdad de género, la prevención de las violencias de género. Se aplican dentro y fuera del campus universitario a los sujetos definidos en el artículo cuarto del presente Protocolo.

9.1 ENFOQUE INTEGRAL: El Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género y/o sexuales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, tiene un enfoque integral con el que garantiza que las barreras para terminar con las violencias en los campus se aborden de manera efectiva. Por lo cual incluye:

- a. Las rutas de atención.
- b. Estrategias que promueven la tolerancia cero a las violencias de género y se aborden las normas, comportamientos, actitudes y prácticas que la toleran.
- c. Acciones de prevención para los diferentes grupos en los niveles individual, relacional, comunidad e institucional.

9.2 ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS: El Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencia violencias de género y/o sexuales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD, tiene un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH), están dirigidos a promoverlos y protegerlos, mediante el empoderamiento de las personas (titulares de derechos) para que ejerzan sus derechos; la Universidad velara para que o sean vulnerados, promoviendo que se respetan, protejan y cumplan con los derechos de las mujeres, hombres, niñas, niños y adolescentes³².

9.3 ENFOQUE CENTRADO EN EL SOBREVIVIENTE Y UNA PREMISA DE "NO HACER DAÑO": El Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género y/o sexuales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, tiene un enfoque centrado en la o el sobreviviente (víctima) por lo cual se priorizan sus derechos, necesidades y deseos y

31 UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you", ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2.

32 UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you"; Portal del EBDH, <http://hrbportal.org/>.

tratándolos con dignidad y respeto. Además, se garantiza que los y las sobrevivientes tengan acceso a servicios apropiados y de calidad, que incluyen atención médica, apoyo psicosocial, seguridad y asistencia legal ³³.

En la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, este enfoque incluye:

- a. Evitar culpar a los y las sobrevivientes por la violencia que han experimentado al centrarse, en el comportamiento de la o el sobreviviente o en otras circunstancias del incidente. En cambio, debe enmarcarse dentro del contexto más amplio de la desigualdad estructural de género, la discriminación y la opresión social.
- b. Empoderar a los o las sobrevivientes para que tomen sus propias decisiones en función de la información sobre los servicios disponibles dentro y fuera del campus, y no presionar para que tomen las medidas que otros desean que tomen.
- c. Tratar a todas las personas que informan por igual, independientemente de su sexo, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, identidad de género u otros factores.

9.4 RESPONSABILIDAD: Los perpetradores (agresores) de los casos de violencias de género y/o sexuales rendirán cuentas mediante el debido proceso, al tiempo que se protegerá la confidencialidad de las víctimas.

Se respetará el derecho y la decisión de la o el sobreviviente de informar formalmente el incidente o no. Por lo cual la Universidad garantizará la seguridad de los estudiantes en el campus, investigará las denuncias y establecerá las acciones para prevenir posibles incidentes futuros.

Si las y los sobrevivientes deciden informar formalmente el incidente al aparato judicial, la Universidad cooperará con el sistema de justicia penal y orientará a las víctimas para que puedan adelantar debidamente el proceso correspondiente.

Los procesos de adjudicación o de responsabilizar al perpetrador se realizarán de manera oportuna para reducir más traumas a la o el sobreviviente y garantizar un tratamiento justo tanto para la víctima como para el presunto perpetrador. También se respetarán los derechos del presunto autor, incluido el derecho a una adjudicación justa y exhaustiva.

ARTICULO 10. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN: Las estrategias deben entenderse como el conjunto de acciones que se desarrollan para evitar un riesgo, daño o perjuicio, es anticiparse a una posible situación para que no se presente, minimizar sus efectos o evitar que vuelva a ocurrir. En este sentido, la prevención de las violencias de género y/o sexuales, implica por parte de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD–, el desarrollar una serie de acciones encaminadas a garantizar al interior de la Comunidad Unadista, un ambiente libre de violencias, con espacios seguros y libres de acoso, a través del Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género y/o sexuales y las rutas de atención, que impidan que

33 ONU Mujeres, 2016b.

se presenten situaciones que afecten la vida e integridad personal o que minimicen su impacto o riesgo en el contexto universitario. las estrategias de prevención de violencia basadas en género y violencia sexual en la Universidad se enmarcan en tres niveles:

10.1 PREVENCIÓN PRIMARIA O TEMPRANA: En las estrategias de prevención primaria o temprana se plantean dos tipos de acciones: de tipo pedagógico y de carácter físico o estructural.

DE TIPO PEDAGÓGICO: Tiene como propósito generar cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han permitido y justificado las violencias de género y/o sexuales. Están compuestas por acciones de promoción, sensibilización, formación; las cuales están dirigidas a todos los actores que integran la comunidad educativa y son:

- a. Fomento de una vida libre de violencia, espacios seguros y libres de acoso entre los integrantes de la Universidad.
- b. Promoción de cero tolerancias hacia las violencias de género, promoviendo la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje, mejorando la seguridad de las mujeres, las niñas, los niños y los adolescentes en el campus, espacios digitales seguros y el acceso equitativo de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como involucrando activamente a los actores estratégicos de todos los estamentos.
- c. Realización de actividades de sensibilización y capacitación permanente, atendiendo a las necesidades identificadas. En las sesiones educativas se harán reflexiones sobre la construcción social e igualdad de género, roles sociales de hombres y mujeres, responsabilidades de género, las nuevas masculinidades, cuestionamiento de la perpetuación de la violencia contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, patrones de conductas no violentas, resolución pacífica de conflictos, autoestima e informaciones sobre redes sociales de apoyo.
- d. Apoyar a los estudiantes para la construcción de relaciones respetuosas a través de programas específicos que aumentan el conocimiento sobre el consentimiento y las señales de advertencia de abuso en las relaciones.
- e. Trabajar con estudiantes y profesores, en cooperación con proveedores de servicios comunitarios, para construir una cultura más segura y positiva que no tolere la violencia contra las mujeres, incluso a través de la sensibilización sobre la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.
- f. Divulgación del Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD, a la Comunidad Unadista que incluye al personal de Outsourcing de servicios generales y al personal de vigilancia.
- g. Instauración de espacios de reflexión y autocuidado para el personal que aborda los casos de violencia.

DE TIPO FÍSICO O ESTRUCTURAL: Las estrategias de tipo físico o estructural buscan que los espacios universitarios sean seguros y confiables, por lo cual se realizarán:

- a. Mejoras del entorno universitario con iluminación suficiente que garanticen la visibilidad y tránsito seguro.
- b. Establecimiento de espacios que permitan el abordaje confidencial de los procesos de acompañamiento.
- c. Garantía de accesibilidad funcional a los espacios universitarios, en condiciones de equidad, para todas las personas que transite en el entorno universitario.
- d. En caso de que la víctima sea una persona con discapacidad, se deben garantizar los ajustes razonables que garanticen un trato digno y en igualdad de condiciones, además se deben contar con intérpretes en lengua de señas para personas con discapacidad auditiva.

10.2 PREVENCIÓN SECUNDARIA O URGENTE: Las estrategias de prevención secundaria, son acciones urgentes, concomitantes con el hecho, se presentan ante la inminente presencia de violencia de género y/o violencia sexual, con énfasis en el entorno estudiantil, se relaciona con las medidas de justicia y no impunidad de los hechos. Para ello la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, se trazan las siguientes acciones:

- Identificar casos en donde ya ocurrió la violencia para proporcionar una atención primaria a quienes hayan sido víctimas, con la intención de disminuir el impacto.
 - a. Activación de la ruta de atención desde las que se abordan las violencias de género, como parte de la estrategia de prevención.
 - b. Garantizar que se aplique los principios de confidencialidad, respeto, no discriminación, la protección de los intereses y las decisiones de los sobrevivientes (víctimas) han de ser una prioridad.

La adopción de medidas de protección de los derechos fundamentales de las o los sobrevivientes en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos que ponga fin a la violencia o evite que esta se realice cuando fuere inminente. Por lo cual es fundamental realizar acciones como cambios en los horarios de las actividades presenciales, cambios de grupo en el curso, suspensiones temporales de los agresores entre tanto se investiga y sanciona por la agresión presuntamente cometida, realizar labores en la modalidad de teletrabajo y otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico con el presunto agresor.

10.3 PREVENCIÓN TERCIARIA: Las estrategias de prevención terciaria son las acciones correctivas y hacen referencia a la necesidad de adoptar medidas universitarias orientadas a evitar y garantizar la no repetición de las violencias de género en el ámbito universitario. Adopta acciones encaminadas a minimizar el riesgo, las cuales consisten en:

- a. Detectar los riesgos de violencias de género, de manera que sea posible evitarlos.

- b. Incorporar herramientas con enfoque de género, que posibiliten la identificación, reacción y mitigación continua sobre los riesgos que pueden derivar en la ocurrencia o repetición de violencias de género.

ARTÍCULO 11. CANALES DE DIFUSION PARA LOS NIVELES DE PREVENCIÓN: Se recurrirán e implementarán mecanismos idóneos para lograr el objetivo de sensibilizar, difundir y visibilizar a la Comunidad Unadista sobre las acciones de prevención con el fin de evitar violencias basadas en género y/o sexuales. Así mismo, se utilizarán los medios de comunicación institucional con los que cuenta la Universidad: (Radio Virtual UNAD, Canal UNAD TV en Red, programa Educación y Desarrollo, entre otros), encuestas de opinión o de percepción en los procesos de inducción, charlas, cines, foros, talleres, seminarios, cátedras, campañas, conversatorios y socialización de experiencias significativas con el apoyo de profesionales, entrevistas con expertos y víctimas involucrados en el proceso.

ARTICULO 12. EQUIPO INSTITUCIONAL: La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en cumplimiento a sus principios misionales conformará el Equipo Institucional de Prevención, Detección y Atención (EPDA) para casos de violencias de género y sexuales.

El Equipo Institucional de Prevención, Detección y Atención (EPDA), estará conformado por personas delegadas de las diferentes unidades de la Universidad, se organiza para el abordaje interdisciplinar, personal y colectivo de los casos de violencias de género. En este sentido el Equipo Institucional (EPDA) garantizara los procesos de atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de manera objetiva, interdisciplinaria, confidencial y con el especial cuidado de la dignidad humana y los derechos humanos que merece la atención de las personas involucradas en estas situaciones para prevenir la revictimización.

El Equipo Institucional de Prevención, Detección y Atención (EPDA), se encargará del proceso de prevención, identificación y acción frente a las violencias de género en coordinación con la Secretaria General, como la responsable de los aspectos jurídicos de la Institución y con la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISA), pero con carácter autónomo con respecto a estas.

Por lo anterior, el equipo estará conformado por: El Líder Nacional de Consejería Académica, el Líder de la línea de crecimiento personal, el Líder de Bienestar Integral Unadista, el Consejero Académico de Asuntos de Violencia de Género y Derechos Humanos, el delegado de la Gerencia de Talento Humano y el delegado en aspectos jurídicos de la Secretaria General.

Son responsables del diseño e implementación de las medidas y estrategias de prevención de la violencia basada en género y sexuales, las siguientes instancias:

- a. **Nivel Nacional:** La Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISA), la Gerencia de Talento Humano, y los Decanos de Escuela.

“Más UNAD, más país”

- b. **A Nivel Zonal:** Los Directores de Centro, Líder Zonal de Talento Humano, Líder Zonal de Consejería Académica y el Líder Zonal de Bienestar Integral Unadista.

CAPITULO III RUTA DE ATENCIÓN

ARTICULO 13. RUTA DE ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO (EPDA): A continuación, se incorpora la ruta de atención del Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de violencias de género y sexuales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

En consideración que la comunidad educativa vinculada con la UNAD, comprende en su Sistema Nacional de Educación Permanente, estudiantes adultos (18 años en adelante) y jóvenes (13 años a 17 años 11 meses y 29 días) y en el Sistema de Educación Superior se encuentran adultos (18 años en adelante) y jóvenes (16 años a 17 años 11 meses y 29 días), se establecen la ruta teniendo en consideración los grupos etarios.

ARTICULO 14. CANALES PARA LA RECEPCIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA ATENCIÓN INICIAL: Los canales por los cuales se puede realizar la queja son:

a. Presencial:

- En la Sede Nacional: desde la oficina de atención al usuario, ubicada en la Calle 14 Sur No.14-23 Piso 1º.
- En los Centros Regionales (CCAV, CEAD o UDR): en las instalaciones de los Centros a través de las oficinas de atención al usuario o desde el Sistema de Bienestar Integral, las personas responsables del abordaje del caso son el Director del Centro y/o el Consejero Académico - Psicóloga/o.
- Para el caso de los funcionarios de la UNAD, lo podrán hacer a través del Comité de Convivencia Laboral Nacional o desde los Comités de Convivencia Zonales.

b. Virtual: De manera virtual se podrán presentar por medio de uno de los siguientes canales de atención:

- Elevando una PQRS desde el enlace <http://sau.unad.edu.co/pgrs/> o desde el enlace del SAU a través de su Campus Virtual.
- A través del correo electrónico: atencionalusuario@unad.edu.co.
- Por medio de una línea telefónica: En Bogotá D.C. (Colombia) Tel: (+57)(1) 375 95 00, línea gratuita nacional: 01 8000 115223 en el horario de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

Se realizará la atención y se registra la PQRS desde el enlace <http://sau.unad.edu.co/pqrs/> o desde el enlace del SAU a través de su Campus Virtual, se diligenciará el formato de consentimiento informado psicológico y el formato de orientación psicológica. Los dos documentos deben llevar la firma de los o las sobrevivientes y del Psicólogo que realizó la atención.

Cuando se adelante la queja por los canales virtuales, esta debe ser remitida al Director del Centro y al Consejero Psicólogo para que se realice la atención correspondiente.

Si el Consejero Académico del Centro no es Psicólogo, debe remitirlo al Psicólogo en Línea de la Universidad <http://chatvisae.unad.edu.co/> una vez se presten los primeros auxilios psicológicos.

La documentación que se genere producto del abordaje y la información entregada por quien reporta la presunta situación de violencias de géneros y/o sexuales y la que obtenga la Universidad, debe conservarse y custodiarse adecuadamente restringiendo su acceso solo a personal autorizado (Equipo institucional EPDA) guardando la confidencialidad de la información.

ARTICULO 15. CASOS QUE ACTIVAN EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN:

CASO 1. El o la sobreviviente (víctima) presenta señales o indicios de presunta violencia de género: Se debe identificar y ponderar las señales físicas, comportamentales y sexuales en todo su contexto, que se puedan relacionar con la presunta situación de violencia de género. Una vez la persona del equipo EPDA, conozca de la presunta vulneración de derechos, debe ser cuidadoso en no revictimizar a él o la sobreviviente.

CASO 2. El o la sobreviviente (víctima) reporta que ha sido objeto de un presunto acto de violencia de género: Se debe prestar total atención a la información que entrega él o la sobreviviente, manteniendo una actitud de escucha, se debe evitar la revictimización y el señalamiento. Para la toma del testimonio se debe diligenciar y firmar los formatos de consentimiento informado psicológico y el formato de orientación psicológica. El testimonio se debe tomar por escrito en el sistema SAU, cuando la situación es reportada al Psicólogo en línea o al Consejero Académico del Centro; no se debe ajustar la redacción, la persona debe escribir de manera espontánea su situación.

CASO 3. Un miembro de la Comunidad Unadista y/o un tercero reporta una presunta situación de violencia de género: Cuando una persona diferente a él o la sobreviviente realiza la queja, se debe solicitar a quien reporta que por escrito indique el nombre de la presunta víctima, describa la situación y relate el contexto por el cual conoció de la presunta violencia de género (circunstancias de tiempo, modo, lugar); se le debe informar a quien hace la queja la necesidad de contar con sus datos personales, los cuales serán necesarios para realizar el reporte a las autoridades competentes.

CASO 4. Se identifica en flagrancia una presunta violencia de género, se conoce de una presunta situación reciente: La activación del protocolo es inmediata frente a este caso a partir de la acción número 4 contemplada en el diagrama de la ruta, en caso de que la violencia de género y/o sexual ocurra en la Universidad y se identifique al autor de la presunta flagrancia. Quien sea el primer respondiente conocedor directo de la violencia de género, que se evidencia a través de signos físicos del trauma (sangrado, lesión, semen en ropa o cuerpo, entre otros) o de alguna condición que requiera atención prioritaria que coloca en peligro la vida y la integridad física de la persona; tiene la obligación de denunciar el hecho ante las autoridades competentes para que se realice la judicialización correspondiente.

Se requiere contar con la respectiva autorización del denunciante para hacer el uso de los datos personales.

ARTICULO 16. ACCIONES

ACCIÓN 1. Recibe la denuncia de la violencia del género: Se puede realizar en todas los Centros de la UNAD a nivel nacional, las personas responsables de recibir la queja son:

Director del centro
Consejero Académico - Psicóloga/o

ACCIÓN 2. Identificar factores o indicios de presunta violencia de género: Las señales o indicios para identificar un presunto caso de violencia de género se clasifican en indicadores físicos, comportamentales y de la esfera sexual³⁴.

ACCIÓN 3. Abordaje de la situación de presunta violencia de género: El abordaje debe hacerse en un espacio fuera del aula o donde circule el público en general, en un espacio que permita el manejo privado y tranquilo de la situación, que facilite el dialogo individual, se debe usar un lenguaje sencillo y un tono de voz calmado, con actitud de escucha, de la manera que él o la sobreviviente puedan manifestarse de manera tranquila. Se debe contar con los datos básicos de él o la sobreviviente, como el nombre completo, el documento de identificación y todos

34 Lineamiento técnico del ICBF para la atención a niños, niñas y adolescentes con derechos amenazados o vulnerados, víctimas de violencia sexual.

los demás datos solicitados en los formatos de consentimiento informado psicológico y en el de orientación psicológica. La persona debe manifestar que conoce la situación en sus propios términos. De la misma forma, si un docente o un funcionario conoce de la situación que está en proceso de atención, deberá guardar discreción sobre las razones de la ausencia de él o la sobreviviente, garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad.

Se debe tener en consideración cuando se realice el abordaje que:

- a. Es importante explicar a la o él sobreviviente el objetivo del acompañamiento y que comprenda la responsabilidad institucional de hacer el reporte y de remitirlo a las entidades competentes.
- b. Contextualizarse del lenguaje que usa el o la sobreviviente para referirse a las partes de su cuerpo (situaciones de violencia sexual).
- c. Evitar en la indagación la repetición relativa a la situación para no incurrir en revictimización o inducir a contradicciones en sus respuestas o que entre en negación sobre lo acontecido.
- d. Abstenerse de hacer juicios de valor sobre la situación.
- e. Tenga presente que la recolección de pruebas es competencias de las autoridades encargadas de atender los casos, por lo cual evite recoger pruebas de manera que no se comprometa la evidencia.
- f. Si la o él sobreviviente se rehúsa hablar sobre la situación, absténgase de forzarlo para obtener información.
- g. Es significativo que él o la sobreviviente comprenda que lo que ha manifestado en el momento está bien y que se le acompañara en su proceso por parte de las entidades competentes.

Si no se identifica una presunta situación de violencia sexual, se debe direccionar a la acción 18 del diagrama de la ruta, direccionando a la persona al programa de prevención para el apoyo psicosocial - línea de crecimiento personal y a la acción 19 para que reciba acompañamiento académico por parte de la Consejería Académica. En caso de ser un niño o niña (nna) también se debe direccionar a la familia.

Los documentos a diligenciar y firmar para el caso de las acciones 1, 2 y 3; son el consentimiento informado adulto o el asentimiento informado (nna) y el formato de orientación psicológica.

ACCIÓN 4. Elaborar el reporte en el sistema SAU: En el reporte del caso se debe registrar la información básica de la o él sobreviviente, describir los antecedentes, el contexto en el que se da la situación de violencia de género, el contenido del reporte debe ser claro y congruente con lo expuesto por la persona que realiza la denuncia; el nivel de precisión de la información será fundamental para prestar una atención oportuna y adecuada. La gestión que se realice en la Universidad frente al caso, debe contar con los soportes correspondientes (registro de llamadas, citas, actas de reunión con familiares, acudientes si es el caso, entre otros) debidamente

“Más UNAD, más país”

diligenciados y firmados (Director del Centro, Consejero Académico), de igual manera se debe dejar la copia de la remisión al servicio de salud, de acuerdo a la severidad del caso (daño cuerpo o a la salud) y a los demás estamentos que corresponden según el grupo etario³⁵ de él o la sobreviviente. El reporte debe ser firmado por el Director del centro en el cual se realizó la queja por el o la sobreviviente.

Para la Acción 4, se debe diligenciar y firmar el formato de autorización de datos por parte de quien reporta la situación de presunta violencia de género, los cuales se manejarán con la mayor confidencialidad, la autorización del uso de datos es necesaria para realizar el reporte ante las autoridades competentes.

ACCIÓN 5. Activar la ruta de atención: Una vez reportada la queja se debe hacer un pronóstico de la situación de riesgo que podría correr él o la sobreviviente y realizar el acompañamiento y direccionar a los estamentos estipulados en el diagrama de la ruta.

ACCIÓN 6. Si la violencia es de tipo sexual: Se debe poner en conocimiento a la Comisaria de Familia o al Inspector de Policía, para que active la ruta de protección y la ruta de justicia.

ACCIÓN 7. Si él o la sobreviviente es un NNA: Se debe contactar e informar las actuaciones de la Universidad a los padres de familia, acudiente y/o familia del NNA que sea garante de sus derechos. En esta actividad es importante sensibilizar al acudiente sobre la importancia de iniciar el proceso de restablecimiento de derechos ante las autoridades competentes. El que se tome la decisión por parte del acudiente de no realizar la denuncia, trae unas consecuencias por lo cual es necesario dejar claridad sobre la información suministrada y dejar una constancia por escrito de la notificación que se le realizó al respecto.

En todos los casos la Universidad tiene la obligación de presentar el reporte y la denuncia antes las entidades competentes, esta actuación debe ser notificada a los acudientes del NNA y dejar una constancia escrita³⁶.

ACCIÓN 8. Solicitar apoyo para el traslado del NNA (Policía de Infancia y Adolescencia, Línea 123 y EPS del NNA). Todos los NNA sobrevivientes de una violencia sexual deben ser trasladados a la entidad de salud más cercana para recibir los servicios de urgencia, según la gravedad de la afectación tanto física como emocional, requiriendo atención inmediata.

Para la realización del traslado a la entidad de salud, el Director o Consejero Académico del Centro podrá solicitar apoyo para su traslado a la Policía de Infancia y Adolescencia, a la línea 123 o a la EPS del NNA³⁷.

35 Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y la Adolescencia.

36 Art. 441 Código Penal - Obligación de denunciar y art. 219B - multas.

37 Ley 1098 del 2006, Código de Infancia y adolescencia, art 89, literal 17.

Según la gravedad del NNA, la Universidad podrá tomar acción inmediata y hacer el traslado a la entidad de salud más cercana, avisando a la Policía de Infancia y Adolescencia sobre esta decisión, de manera que se coordinen las acciones establecidas en el presente protocolo.

Para garantizar la atención en urgencias a las víctimas de violencia sexual, la atención podrá realizarse dentro de las primeras 72 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos, después de este tiempo la entidad prestadora del servicio realiza el triage y hará las atenciones según el caso.

ACCIÓN 9. Reportar al ICBF o Comisaria de Familia, entidades garantes de derechos del NNA. Poner en conocimiento el hecho ante la Fiscalía General de la Nación, Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS), Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) o a la Unidad de Reacción Inmediata (URI) más cercana, al Centro Especializado de Servicios Judiciales para Adolescentes (CESPA).

ACCIÓN 10. Trasladar a la entidad de salud más cercana (urgencia médica). Para que reciba atención médica y activen la Ruta de Protección y la Ruta de Justicia: Para trasladar a él o la sobreviviente a la empresa prestadora del servicio de salud, se debe diligenciar el formato de remisión a la entidad de salud.

ACCIÓN 11. Si el presunto agresor es mayor de 18 años. Se debe poner en conocimiento a la Fiscalía General de la Nación, a través del Centro de Atención e Investigación Integral a Víctimas (CAIVAS), Centro de Atención Penal Intrafamiliar a Víctimas (CAPIV), Centro de Atención Contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) o la Unidad de Reacción Inmediata (URI) más cercana.

ACCIÓN 12. En el caso de que el presunto agresor sea menor de 18 años y mayor de 14 años y la violencia sexual este dentro del marco de la violencia intrafamiliar: Se debe poner en conocimiento del Centro de Servicios Judiciales para Adolescentes CESPA.³⁸

ACCIÓN 13. Para los agresores que sean menores de 14³⁹ años y que la violencia este dentro del marco de la violencia intrafamiliar: Se debe reportar al Centro Zonal del ICBF del lugar donde vive el presunto agresor.

El Director del Centro o el Consejero Académico debe reportar el caso al Centro Zonal del ICBF de la residencia del NNA, de manera que se garantice, protejan y se restablezcan sus derechos.

38 Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA).

39 La presunta violencia sexual entre pares o situaciones identificadas como conductas sexualizadas inadecuadas para el niño o la niña deben ser reportadas al ICBF.

Si el agresor pertenece al grupo familiar el caso será remitido al Comisaria de Familia del lugar donde vive el NNA⁴⁰.

Para realizar la denuncia del presunto agresor, el Director o Consejero Académico debe tener claridad sobre las circunstancias de la situación de violencia sexual, con las que se identifica al presunto agresor.

Es obligación de la Universidad entregar la información requerida por parte de las autoridades competentes.

ACCIÓN 14. Reporte de agresores vinculados a la Universidad: En el caso de que el presunto agresor será parte del personal administrativo, directivo o docente de la UNAD, el Director del Centro es responsable⁴¹ de realizar el reporte para que se realicen las respectivas actuaciones administrativas.

Si es servidor público, debe hacer un reporte a la Gerencia de Talento Humano con copia a la Oficina de Control Interno Disciplinario. La Universidad debe garantizar las medidas necesarias de protección para las presuntas víctimas al interior de sus instalaciones, con el fin de tomar decisiones respecto a la ubicación del presunto agresor mientras los organismos competentes determinan la conducta punible.

ACCIÓN 15. En el caso de los contratistas que realizan actividades de apoyo a la gestión de la UNAD, se debe realizar un reporte con copia a la Procuraduría General de la Nación de forma que se adelanten las acciones administrativas y disciplinarias correspondientes.

ACCIÓN 16. Reportar en el Sistema SAU las actividades realizadas: El Director o el Consejero encargado debe reportar en el sistema de alertas los casos de violencia de género y/o sexuales. Para los casos de NNA mediante el registro vía web service se hace el reporte al Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Violencia Intrafamiliar, el Maltrato Infantil y la Violencia Sexual (SIVIM). Toda la información consignada en el reporte tiene carácter de reserva y confidencialidad, por lo que su acceso y consulta será exclusivo del personal autorizado.

ACCIÓN 17. Informar al Comité de Convivencia Laboral de la UNAD, guardando la reserva de los datos de los involucrados. El presidente del Comité informar a los integrantes de la situación de presunta violencia de género y las medidas que se adoptaron para el abordaje desde la activación del protocolo. Se guardará la reserva sobre la información sensible que pueda atentar contra el derecho a la confidencialidad de las partes involucradas.

40 Ley 1098 del 2006, Código de Infancia y adolescencia, art 86, numerales 1 y3.

41 Código Penal Colombiano artículo 417, denuncia obligatoria del servidor público de una conducta punible.

ACCIONES 18 y 19. Direccionar a los programas de prevención para el apoyo psicosocial y realizar acompañamiento académico. Para el caso de los NNA, las situaciones de violencia de género afectan emocionalmente a la familia, por lo cual es importante que reciban orientación del Programa de Apoyo Psicosocial (línea de crecimiento personal) y de las entidades competentes. De la misma manera en el caso de que un NNA no se identifica presunta violencia de género, más se acerca a la Consejería Académica con cuestionamientos sobre el tema, se le orientara al Programa de Apoyo Psicosocial (Línea de crecimiento personal). De las anteriores actuaciones se debe realizar un registro, que incluya los compromisos que se generan con la familia del NNA. Para el caso de él o la sobreviviente mayor de 18 años también se le remitirá al Programa de Apoyo Psicosocial (línea de crecimiento personal).

Para todos los casos de estudiantes se le orientaría a la Consejería académica de manera que reciba acompañamiento en su proceso de formación, con el objeto de mitigar el impacto causado por la situación.

ACCIÓN 20. Realizar seguimiento: El Consejero Académico encargado del proceso, debe reportar cualquier novedad que se presente a la entidad que esté a cargo del caso, de igual manera debe hacer seguimiento a las acciones que está adelantando desde su competencia que permita conocer el estado del proceso de atención. Toda información que solicite a las Entidades debe realizarse mediante comunicaciones oficiales. De la misma manera deberán registrarse en el sistema SAU las acciones que resultan del seguimiento.

Es importante tener en cuenta que se debe valorar cada caso en su particularidad, al igual que considera la forma de detección y el criterio de los profesionales que atienden a él o la sobreviviente para el plan de acompañamiento.

ACCIÓN 21. Adoptar e implementar acciones de promoción y prevención: Desde el Equipo Institucional de Prevención, Detección y Atención (EPDA) se podrán identificar estrategias y alternativas de abordaje pedagógico en acompañamiento con la Consejería Académica, teniendo en cuenta que estas situaciones afectan la convivencia en los espacios académicos y el ejercicio de los derechos humanos, por lo cual es oportuno abordar desde el ambiente pedagógico temas sobre la igualdad de género, los derechos humanos, sobre el cuidado del cuerpo, conocimiento sobre los derechos sexuales y reproductivos, las conductas sexuales, etc. Estas acciones se pueden realizar de manera coordinada tanto en el ámbito interinstitucional como interinstitucional.

El Equipo Institucional de Prevención, Detección y Atención (EPDA) debe comprobar los resultados de las acciones implementadas que permitan oportunidades de mejoramiento en el ambiente académico. Esto podrá ser realizado a través de los informes y estadísticas que se generen desde la VISAE y mediante los indicadores que verifiquen los resultados obtenidos.

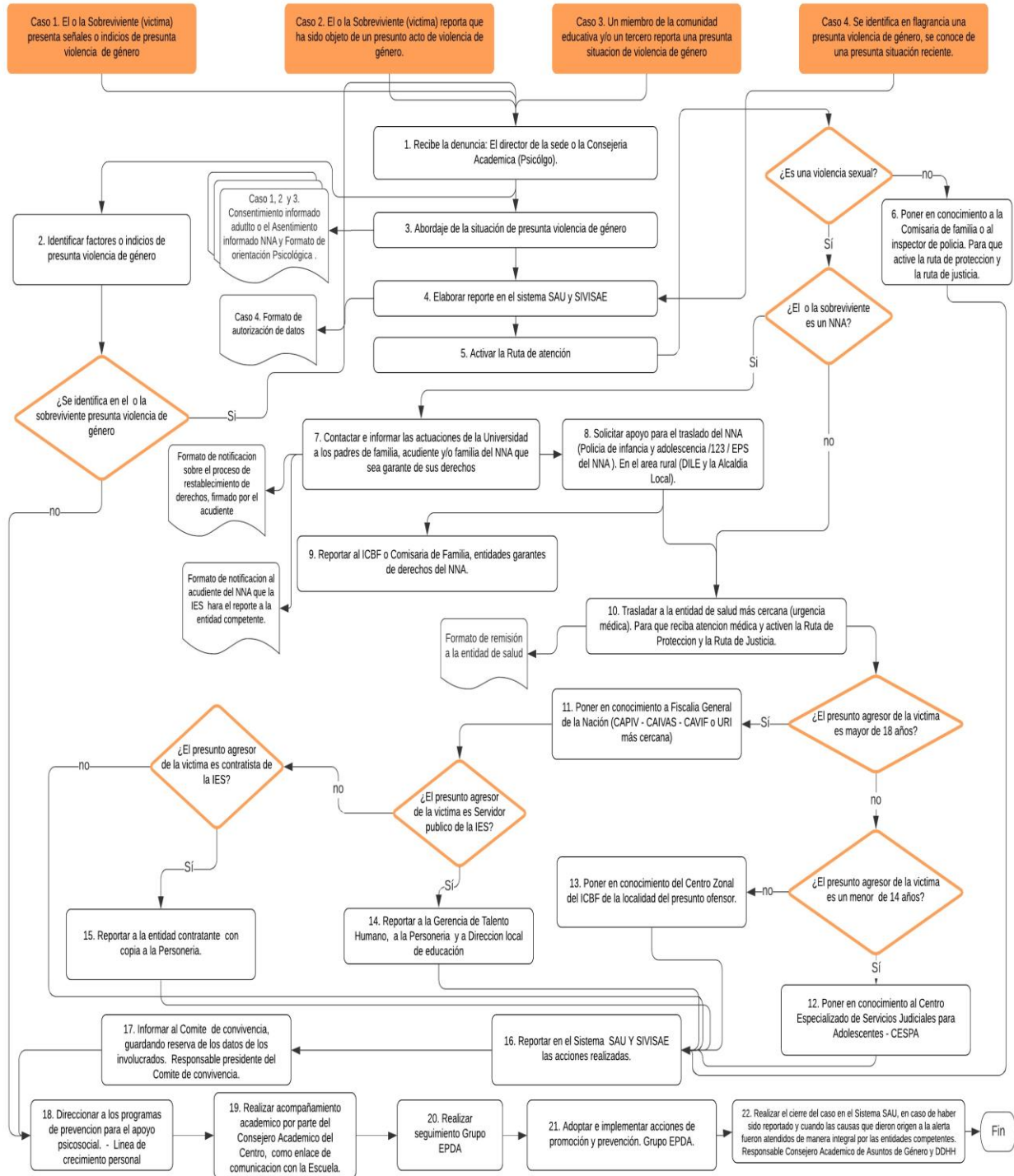
ACCIÓN 22. Realizar el cierre del caso en el Sistema SAU. En caso de haber sido reportado y cuando las causas que dieron origen a la alerta fueron atendidas de manera integral por las entidades competentes. El cierre del caso se realizará en el SAU, una vez se verifique que las acciones tomadas frente a la presunta situación de violencia de género y/o sexuales fueron efectivas en relación con el restablecimiento de derechos de él o la sobreviviente.

Por lo anterior es necesario realizar:

- a. La evaluación de las actividades desarrolladas por la Universidad para abordar la situación de violencia de género y/o sexuales relacionadas con él o la sobreviviente; si es NNA las actividades realizadas con la familia o la comunidad educativa en general.
- b. Registro de la información obtenida por parte de las entidades con las cuales se realizó el reporte y el traslado correspondiente.
- c. El cierre lo realizará el Consejero Académico en el Sistema SAU, cuando las dependencias encargadas de la atención hayan completado sus procesos.
- d. Cuando él o la sobreviviente tome la decisión de retirar la queja y manifieste su intención de no continuar con el proceso. Es importante resaltar que no aplica para los menores de edad.
- e. Cuando las instancias pertinentes (Rectoría, Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISAE), la Gerencia de Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral y Oficina de Control Interno Disciplinario) hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.
- f. Cuando los involucrados (víctimas o agresores) dejen de pertenecer a la Comunidad Unadista.

En caso de presentarse una nueva situación de presunta violencia de género después de que se ha realizado el cierre del caso, deberá dar apertura el nuevo caso en el sistema del SAU.

Diagrama de atención para situaciones de presuntas Violencias de Género



“Más UNAD, más país”

ANEXO No. 1 del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

**CAPITULO IV
DEL REGISTRO DE CASOS**

ARTÍCULO 17. REGISTRO DE CASOS: La Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISAE) creará una base de datos o un sistema de información que almacene el registro de los casos sobre hechos de violencia basados en género o sexuales que involucren a la Comunidad Unadista a nivel nacional que incluya al menos la siguiente información respecto a la víctima y el presunto agresor: (CCAV, CEAD o UDR donde ocurrieron los hechos, fecha de los hechos, sexo, género, edad, estrato, orientación sexual, tipo de vinculación con la UNAD (estudiante, docente, personal administrativo o contratista), grupo étnico o racial, discapacidad. Lo anterior con el fin diseñar indicadores de gestión con enfoques de género o sexuales para tomar las decisiones que sean necesarias y brindar información a entes externos o de control.

PARAGRAFO: A la Oficina de Control Interno Disciplinario le corresponde el registro de las actuaciones procesales adelantadas por casos basados en violencia de género o sexuales que involucren al personal administrativo de planta conforme a las bases de datos, programas informáticos o sistemas que se utilicen para el registro de la información, la cual deberá ser reportada semestralmente a la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISAE), para alimentar la base de datos creada en el presente artículo.

**CAPITULO V
DE LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO**

ARTICULO 18. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO: A la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISAE) y a la Gerencia de Talento Humano le corresponde hacer el seguimiento a la puesta en marcha del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias de Género y/o sexuales dispuesto en la presente Resolución. Cada dos (2) años la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISAE), evaluará la ruta de atención y propondrá a la Rectoría las modificaciones pertinentes con el apoyo y colaboración de las instancias responsables de la atención.

**CAPITULO V
DE LOS INSTRUMENTOS E INSTITUCIONES INVOLUCRADAS**

ARTICULO 19. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL. La normatividad internacional vigente aplicable es la siguiente:

“Más UNAD, más país”

- a) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en resolución 2106 del 21 de diciembre de 1965, ratificada por Colombia mediante la Ley 22 de 1981.
- b) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981
- c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales.
- d) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1967).
- e) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará, 1994), ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.
- f) Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- g) Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- h) La plataforma de Acción de Beijing (1995).
- i) Los objetivos del Desarrollo sostenible (2015). ODS 4 (Educación Inclusiva) y ODS 5 (Igualdad entre los géneros y empoderar a todas la mujeres y niñas).

ARTICULO 20. INSTRUMENTOS NACIONALES. La normatividad nacional vigente aplicable es la siguiente:

- a. Constitución Política de Colombia.
- b. Ley 51 de 1981 *“Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.*
- c. Ley 30 de 1992. Artículo 117. *Por medio del cual “Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo”.*
- d. Ley 248 de 1995 *“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”.*
- e. Ley 985 de 2005. *“Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma”.*
- f. *Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.*
- g. Ley 1146 de 2007 *“Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente”.*
- h. 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”.*

“Más UNAD, más país”

- i. Decreto 4798 de 2011, Reglamentario de la Ley 1257 de 2108 para el sector educación. *“Establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades territoriales y las Instituciones educativas orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres”.*
- j. Ley 1482 de 2011 *“Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”.*
- k. Ley 1542 de 2012. *“La presente ley tiene por objeto garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer”.*
- l. Ley 1719 de 2014. *“Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual”.*
- m. Ley 1761 de 2015 *“Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones”*
- n. Corte Constitucional Sentencia T-239 de 2018. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

ARTICULO 21. NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL. La normatividad institucional vigente aplicable es la siguiente:

- a. Acuerdo No. 014 del 23 de julio de 2018 *“Por el cual se modifica Estatuto General de la UNAD”*
- b. Acuerdo 029 del 13 de diciembre de 2013 *“Por el cual se expide el Reglamento Estudiantil de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia”*