



# UTB

Comunidad Segura

Serie Institucional UTB

# 09

UTB comunidad segura:  
Protocolo integral para la prevención y el  
manejo de la violencia sexual y la violencia  
basada en género (VBG)

UTB comunidad segura:  
Protocolo integral para la prevención y el  
manejo de la violencia sexual y la violencia  
basada en género (VBG)

Primera versión: noviembre/2020  
Versión actual: septiembre/2022  
(Integra nuevos lineamientos del MEN)

## INVESTIGACIÓN Y AUTORÍA

Katleen Marín-Uparela  
Cielo Patricia Puello-Sarabia

## REVISORES:

Daniel Toro González  
Luis Carlos Figueroa  
Ana María Horrillo  
Hanna Cruz Zirene  
Bleidys Polo

## RECTOR

Alberto Roa Varelo

## SECRETARIA GENERAL

Ana María Horrillo

## VICERRECTOR ACADÉMICO

Daniel Toro González

Editorial Universidad Tecnológica de Bolívar

Diagramación  
Ediciones UTB

Campus Casa Lemaitre: Calle del Bouquet  
Cra 21 No 25-92 PBX (5) 6606041 -42- 43 Fax: (5) 6604317

Campus Tecnológico:  
Parque Industrial y Tecnológico Carlos Vélez Pombo  
PBX (5) 6535331 Fax: (5) 6619240

Cartagena de Indias, D. T. y C., - Colombia

[www.utb.edu.co](http://www.utb.edu.co)

2023

**Todos los derechos reservados.** Esta es una publicación de Ediciones Tecnológica de Bolívar. Se prohíbe la reproducción total o parcial de su contenido, la recopilación en sistema informático, la transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, por registro o por otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los editores.

---

## CONTENIDO

<b>1. La UTB comprometida con la construcción de un campus seguro</b>	<b>7</b>
<b>2. Glosario</b>	<b>9</b>
<b>3. Sobre este protocolo</b>	<b>15</b>
3.1 Objeto, principios orientadores y enfoque diferencial	16
3.1.1 Objeto	16
3.1.2 Principios orientadores	18
3.1.3 Enfoque diferencial	21
3.2 Fundamento normativo nacional e internacional	22
3.2.1. Fundamento normativo internacional	23
3.2.2. Fundamento normativo nacional	26
3.3 Derechos de las víctimas	30
3.3.1 Derechos que deben ser garantizados por agentes del Estado colombiano.	31
3.3.2 Derechos que deben ser garantizados directamente por la UTB.	33
<b>4. Comprendiendo la violencia sexual y la violencia basada en género (VBG)</b>	<b>35</b>
4.1 Comportamientos constitutivos de violencia sexual	35
4.1.1. Comportamientos sexuales abusivos:	35
4.1.2. Comportamientos sexuales violentos:	36
4.2. Comportamientos constitutivos de violencia basada en género (VBG)	37
4.3 Tipología de los comportamientos constitutivos de violencia sexual y de VBG	37
4.4 Agravantes de los comportamientos constitutivos de violencia sexual o de VBG	40

<b>5. Medidas para prevenir la violencia sexual y la violencia basada en género (VBG)</b>	<b>41</b>
5.1 Medidas y estrategias para prevenir la violencia sexual y la VBG en la UTB	42
5.1.1 Para estudiantes	42
5.1.2 Para trabajadores/as de la UTB	43
5.1.3 Medidas y estrategias transversales	45
<b>6. UTB Contigo: ruta de atención en casos de violencia sexual y violencia basada en género</b>	<b>47</b>
6.1. Red de actores institucionales UTB Contigo.	47
6.2. Ruta UTB Contigo (gráfica)	51
6.3. Explicación detallada de la ruta UTB Contigo	52
<b>7. De las medidas cautelares y las sanciones</b>	<b>57</b>
7.1 Medidas cautelares o de protección inmediata	57
7.2 De las Sanciones	58
<b>8. Plan de trabajo para la implementación de este protocolo</b>	<b>59</b>
<b>9. Indicadores para el seguimiento y evaluación de la implementación del protocolo</b>	<b>61</b>
<b>10. Directorio de entidades de enlace: externas e internas</b>	<b>65</b>
<b>11. Referencias bibliográficas</b>	<b>67</b>

---

## 1. LA UTB COMPROMETIDA CON LA CONSTRUCCIÓN DE UN CAMPUS SEGURO

La Universidad Tecnológica de Bolívar (UTB) es una institución de educación superior comprometida con la formación de profesionales integrales y con la transformación del entorno social y cultural. Esto implica un ejercicio de reflexión constante sobre las dinámicas y necesidades del contexto, que se evidencia en la producción/difusión de conocimiento riguroso sobre este y la creación de estrategias que contribuyen tanto a la solución de problemáticas puntuales como a la construcción de sociedades más justas y equitativas.

En una ciudad como Cartagena de Indias, donde la violencia sexual y la violencia basada en género (VBG) son problemáticas presentes, es imperativo diseñar e implementar estrategias para fortalecer la equidad de género y proteger la integridad sexual de todas las personas, independientemente de su edad, orientación sexual, clase social, origen o nacionalidad étnica, identidad de género, condición física, etc. Las universidades, por su rol social, están llamadas a participar activamente de la reflexión y a contribuir al cuestionamiento y erradicación de prácticas que reproduzcan estos tipos de violencia.

La UTB ha asumido este compromiso a cabalidad y la creación del presente *Protocolo integral para la prevención y el manejo de la violencia sexual y la Violencia Basada en Género (VBG)* hace parte de su apuesta para cumplirlo. Así, con la creación

e implementación de este protocolo se busca contribuir a la prevención de la violencia sexual y la VBG en la universidad, haciendo énfasis en estrategias pedagógicas dirigidas a erradicar prácticas o comportamientos que- aunque están naturalizados en el contexto social- atentan contra la dignidad y la integridad sexual de las personas. Entonces, sustentado en los valores institucionales de respeto, transparencia y responsabilidad social, este protocolo: primero, reitera una posición institucional de rechazo a cualquier manifestación de violencia sexual y basada en género y, segundo, busca fortalecer el proceso de formación integral y el proyecto de transformación social con el que la UTB está comprometida.

Es importante resaltar que este documento ha sido construido a partir del diálogo con estudiantes, docentes y personal administrativo, en aras de integrar acciones y estrategias que buscan garantizar un ambiente universitario (académico y laboral) seguro, sano y de confianza para todas las personas que conforman la comunidad UTB. Así mismo, se interrelaciona con los preceptos constitucionales y con los principios que guían documentos institucionales como el *Código de Ética y Buen Gobierno*.

Entonces, en aras de configurar un campus seguro y enfatizando en un ejercicio pedagógico, el *Protocolo integral para la prevención y el manejo de la violencia sexual y la Violencia Basada en Género (VBG)* sienta las bases para tomar -en el marco de una ruta de atención clara, transparente y confiable- las acciones justas, oportunas y adecuadas para prevenir estos tipos de violencia o actuar cuando se presenten. Ahora corresponde a toda la comunidad UTB conocerlo y participar activamente de su puesta en práctica y difusión.

**Alberto Roa Varelo**  
Rector

---

## 2. GLOSARIO

A continuación, se presenta un glosario con las palabras claves que permiten comprender la violencia sexual y la violencia basada en género (VBG), con base en las definiciones legales y jurisprudenciales vigentes en Colombia. Está organizado en orden alfabético y puede ser consultado siempre que se considere necesario o para aclarar lo señalado en los demás apartados del presente protocolo.

- ***Acceso carnal violento:*** penetración oral, vaginal o anal, del miembro viril, objetos o cualquier otra parte del cuerpo, mediante violencia.

- ***Acceso carnal con persona en incapacidad de resistir:*** acceder carnalmente a una persona que se encuentra en estado de inconsciencia, alteración mental o condición física, psicológica o cognitiva que le impida comprender o reaccionar ante una situación abusiva. Esto incluye estado de sueño, fiebre, ebriedad, hipnosis o intoxicación por drogas (farmacéuticas, estupefacientes o psicoactivas); así como haber depositado confianza en el agresor o agresora debido al cargo, profesión o a una situación de autoridad (como ocurre en relaciones: paciente-personal médico; estudiante-docente; etc.).

- **Acto sexual no consentido:** actos como besos no deseados, tocamientos o manoseos de índole sexual no consentidos, sin penetración.

- **Acoso:** acciones físicas, verbales o psicológicas, reiteradas en el tiempo, que atentan contra la dignidad de una persona y generan en ella una sensación de incomodidad, intimidación, humillación, temor o molestia. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por una o varias personas, en beneficio propio o de terceros.

- **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”<sup>1</sup>.

- **Acoso sexual:** comportamiento de carácter sexual que produce incomodidad en la persona receptora. Incluye insinuaciones, solicitudes o conductas sexuales indeseadas o no consentidas. Genera incomodidad, malestar o daños físicos y psicológicos en la víctima. Suele crear un ambiente hostil, intimidatorio u ofensivo, y aparece en situaciones de jerarquía o desigualdad de poder basadas en edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

- **Acoso sexual laboral:** comportamientos de tono sexual indeseados y no consentidos, tales como insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía o exigencias sexuales de manera verbal o física que se den en el entorno laboral.

- **Acoso virtual o ciberacoso:** acoso u hostigamiento realizado por medio de tecnologías de información (medios virtuales de comunicación, redes sociales, telefonía móvil o videojuegos online) con fines sexuales no consentidos.

---

<sup>1</sup>Artículo 2, Ley 1010 de 2006.

- **Amenaza:** toda acción por medio de la cual se pretenda atemorizar o constreñir a una persona, grupo de personas o comunidad con el propósito de causarles temor o para obligarlas a hacer, tolerar u omitir algo contra su voluntad.

- **Conducta sexual inapropiada:** toda conducta, leve o explícita, de carácter sexual o sexista no deseada o rechazada, que reproduzca estereotipos de género y cause incomodidad a la persona o grupo de personas que lo reciben. Esto incluye: gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales; comentarios sexistas, machistas, misóginos, homofóbicos u otros discursos de odio; insinuaciones o preguntas no deseadas sobre la vida sexual de una persona; comentarios sexualizados sobre la apariencia física o forma de vestir de alguien; esparcimiento de rumores sobre la vida íntima de una persona.

- **Discriminación:** cualquier expresión verbal, acto o política que implique el trato inequitativo, injusto o denigrante de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión o ideología política.

- **Explotación sexual comercial:** toda actividad en que una persona utilice el cuerpo de un niño, niña o adolescente para la satisfacción sexual propia o de terceros, a cambio de remuneración económica, pago en especies o favores (protección, amparo, etc.)

- **Feminicidio:** causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género.

- **Feminicidio -tentativa de-:** acciones por medio de las cuales se intente causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género.

- **Hostigamiento por identidad de género y orientaciones sexuales no heteronormativas:** agresiones físicas, psicológicas o simbólicas a una persona o grupo de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ o que se exprese de manera no

heteronormativa, con el objeto de invalidar su identidad, excluirla, ridiculizarla o denigrarla.

- ***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.

- ***Pornografía con personas menores de 18 años:*** fotografiar, grabar, producir, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, transmitir o exhibir, para un uso personal o de intercambio material de contenido sexual que involucre a personas menores de 18 años.

- ***Racismo:*** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color 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 de una persona.

- ***Violencia:*** comprende acciones dirigidas a doblegar, anular o someter la voluntad de la víctima o su resistencia, frente a actos que atenten o amenacen su libertad e integridad. Incluye el uso de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, privaciones sociales o de cualquier otra índole en una persona, grupo o comunidad.

- ***Violencia basada en género (VBG):*** toda acción o conducta de violencia, que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género o preferencia sexual, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Este tipo de violencia incluye la violencia contra las mujeres y contra las personas por su identidad de género u orientación sexual no heteronormativa.

- ***Violencia digital:*** todo acto por medio del cual se exponga, difunda, distribuya, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie, compre o reproduzca imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento, a través de medios tecnológicos o materiales impresos.

- ***Violencia física:*** uso de la fuerza física de manera consciente para causar afectación en la integridad corporal de una persona o ponerla en riesgo.

- ***Violencia patrimonial:*** acciones que causan la pérdida, transformación, sustracción, destrucción o retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.

- ***Violencia psicológica:*** acciones u omisiones dirigidas a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona a partir de constantes conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

- ***Violencia sexual:*** todo acto que someta a una persona para que esta realice o tolere una determinada acción de índole sexual o mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad, mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

- ***Violencia simbólica:*** acción por medio de la cual se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas.

- ***Vulneración de la intimidad personal:*** creación, grabación, producción, transmisión, exhibición o venta de material de contenido sexual íntimo, de forma real o simulada (fotografías, videos, ilustraciones, etc.), sin el consentimiento de la persona que aparece en él o mediante engaño.

---

### 3. SOBRE ESTE PROTOCOLO

Dentro de su misión, la Universidad Tecnológica de Bolívar (UTB) asume como central la transformación del contexto social, a partir de los procesos de formación integral de su comunidad. Por ello, está comprometida con prevenir y erradicar cualquier manifestación de violencia sexual y VBG en el contexto universitario.

El presente documento evidencia este compromiso y sienta las bases de la posición institucional para garantizar un ambiente universitario (académico y laboral) seguro, sano y de confianza para todas las personas que conforman la comunidad UTB. Por ello, ha sido construido a partir de un diálogo con estudiantes, docentes y trabajadores/as en general de la Universidad.

Con el objeto de lograr su completa eficacia, este protocolo tiene un amplio espectro de aplicación. Por un lado, incluye una aplicación material a todas las conductas aquí definidas, hayan sido realizadas por medios físicos presenciales o de forma virtual (mensajes, interacciones en redes sociales, canales de comunicación institucional, etc.). Por el otro, tiene una aplicación subjetiva que comprende a todos los actores presentes en el contexto universitario, con independencia de su forma de vinculación a la UTB, es decir: aplica para la comunidad estudiantil y para todo el personal vinculado contractual, laboral o estatutariamente. Es preciso aclarar que

también aplica a contratistas o personal de empresas externas contratadas por la Universidad, cuando las acciones afecten a un miembro de la comunidad UTB.

Finalmente, dado que es aplicable en el ámbito institucional, comprende no solo el espacio físico de las sedes de la UTB (Campus Tecnológico o Casa Lemaitre) y demás instalaciones universitarias, se entiende por *contexto universitario* cualquier espacio físico o virtual en el que interactúen actores institucionales, ya sea en el marco de actividades propias del contexto laboral y académico o no. Es decir, si las conductas que sanciona este protocolo se dan entre personas vinculadas en la universidad fuera de espacio físico -de las sedes físicas de la institución- también podrían ser sancionadas según lo estipulado.

### **3.1 Objeto, principios orientadores y enfoque diferencial**

#### **3.1.1 Objeto**

Con la intención de garantizar un campus seguro para todas y todos, libre de discriminación, de actos violentos, donde prime el respeto mutuo, la igualdad y la dignidad, el presente protocolo pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Prevenir la manifestación de todo tipo de conductas constitutivas de violencia sexual y violencia basada en género entre los actores de la comunidad UTB, cualquiera que sea su condición, o posición de autoridad o poder. En el caso de las vinculaciones a terceros a través de contratos de prestación de servicios, la labor de prevención de las conductas aquí descritas estará en cabeza de la empresa contratista.
- Señalar la ruta de atención integral que permita el acompañamiento a las víctimas de conformidad con las normas constitucionales y los presupuestos legales.

- Conformar un comité especial para el manejo de casos de violencia sexual y violencia basada en género (en adelante VBG).

- Compilar las conductas que – de acuerdo con el marco normativo nacional e internacional- constituyen violencia sexual y VBG, así como la gravedad de estas para que exista un marco de referencia común que facilite a los entes sancionatorios correspondientes (Comité UTB Contigo o Gestión Humana) emitir las sanciones, al margen de los procesos legales externos que puedan suscitarse.

- Establecer una serie de medidas preventivas y pedagógicas orientadas a todos los actores institucionales para evitar conductas violentas en el contexto de la comunidad UTB.

- Generar procesos de sensibilización frente a las distintas tipologías y formas de violencia sexual y basada en el género, la identidad y la orientación sexual, así como sus efectos sobre las personas, para lograr la erradicación de patrones sociales y culturales que no vayan acorde con un entorno académico respetuoso de la diversidad y los derechos humanos de la UTB.

Este protocolo comprende la violencia sexual y la VBG desde dos ópticas: una preventivo-pedagógica y otra de intervención y de seguimiento. La prevención se enfoca en la formulación y presentación de una serie de medidas orientadas a evitar el surgimiento y mantenimiento de las conductas aquí descritas, en el marco de las relaciones entre los actores de la comunidad universitaria. Por otro lado, la óptica de intervención y seguimiento plantea una ruta de atención integral a las víctimas (que incluya contención emocional inmediata y atención psicosocial) y la protección de los derechos de las partes, desde la puesta en conocimiento de los hechos ocurridos hasta su posterior remisión a instancias sancionatorias competentes, si así lo amerita.

### 3.1.2 Principios orientadores

Este protocolo asume como principios orientadores de su formulación, implementación y seguimiento los principios de: buena fe, igualdad real y efectiva, debido proceso, celeridad, confidencialidad, no revictimización, garantías de no repetición, integralidad, coordinación, no discriminación, protección ante represalias y complementariedad. A continuación, se explica cada uno de ellos:

- **Buena fe:** este principio será observado y respetado en todas las actuaciones realizadas en el marco del presente protocolo, tanto por las dependencias responsables como por las partes involucradas en el proceso. La buena fe implica evitar cuestionamientos injustificados o solicitudes que hagan más gravosa la situación de la víctima.

- **Igualdad real y efectiva:** se garantizará efectivamente, por parte de las dependencias universitarias y todos miembros de la comunidad UTB en general, el derecho a la igualdad en el trato y en el acceso a los mecanismos de protección de sus derechos sin ningún tipo de discriminación o distinción debido a su género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

- **Debido proceso:** la Universidad a través de la actuación de las dependencias correspondientes garantizará un proceso justo y eficaz para el esclarecimiento y sanción de los hechos ocurridos, guardando el respeto por el derecho de defensa y contradicción, el principio de legalidad y la presunción de inocencia.

- **Celeridad:** la Universidad y todas sus dependencias involucradas en la ruta de atención *UTB Contigo* llevarán a cabo las etapas y actuaciones de esta con la mayor celeridad posible, cumpliendo todas las garantías previstas y evitando dilaciones

injustificadas o demoras indebidas. Ello con el objeto de que el procedimiento culmine dentro del tiempo establecido y en los términos indicados por este protocolo.

- **Confidencialidad:** en el marco de las actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo se mantendrá la confidencialidad de las actuaciones y la protección de información, datos personales y sensibles de las partes involucradas en el proceso, así como también sobre los hechos que originan la activación de la ruta de atención.

- **No revictimización:** todas las actuaciones, etapas y fases de la ruta y los procesos establecidos y derivados del presente protocolo se efectuarán con el objetivo principal de evitar la victimización secundaria y la revictimización. Quienes reciban los casos o quienes mantengan contacto con la víctima deberán, en todo momento, evitar emitir juicios de valor sobre las conductas, banalizar los hechos sucedidos, culpabilizar a la persona agredida, así como pretender ahondar en detalles inoficiosos que no contribuyan a esclarecer la verdad sobre los hechos y generen incomodidad en la víctima. La declaración de la víctima será recibida una única vez y será registrada a través de grabación, para evitar someterla a repetir el relato de lo ocurrido frente a las distintas instancias que intervendrán en el proceso. Adicionalmente, en ninguna etapa de la ruta se coaccionará u obligará a la víctima a confrontar a la presunta persona agresora.

- **Garantías de no repetición:** la Universidad propenderá por la eliminación de las causas estructurales que originan situaciones de violencia sexual y violencia basada en género en el contexto universitario, desde la política institucional y desde las actuaciones de sus dependencias y personal vinculado. Por ello, emprenderá tanto acciones para prevenir la repetición de las conductas aquí reprochadas, como acciones orientadas a la mitigación de los daños sufridos por las víctimas.

- **Integralidad:** la atención brindada en el marco de la protección que ampara el presente protocolo comprenderá el

suministro de información oportuna y adecuada, la ejecución de acciones para la prevención de las conductas aquí descritas, la orientación, protección, estabilización y reparación de las víctimas, así como la sanción de las conductas cometidas por las instancias competentes.

- **Coordinación:** las dependencias institucionales actuarán de forma coordinada y articulada en el marco de la ruta de atención aquí establecida, a fin de evitar acciones revictimizantes y dilatorias que vulneren los derechos de las partes involucradas.

- **No discriminación:** todas las personas independientemente de sus circunstancias o condiciones personales, sociales o económicas (incluyendo género, etnia, edad, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión, entre otras) tendrán igual acceso y garantía de los derechos establecidos en el presente protocolo y en las demás normas que lo complementen.

- **Protección ante represalias:** la Universidad tomará las medidas posibles para evitar que existan represalias contra quienes interpongan alguna denuncia, pongan en conocimiento a las instancias correspondientes sobre algún caso relacionado con las conductas que rechaza este protocolo, o hagan parte de alguna de las etapas de la ruta de atención *UTB Contigo*. No podrá entenderse como represalia la sanción disciplinaria que se imponga en los casos en que haya mediado mala fe en la actuación.

- **Complementariedad:** en ningún caso las acciones y medidas previstas en el presente protocolo suplen los mecanismos judiciales de restablecimiento de derechos ni las acciones penales derivadas de la comisión de conductas tipificadas como delitos en la legislación colombiana. Por esta razón, la Política Institucional y en especial el presente protocolo constituyen un conjunto de medidas complementarias a los mecanismos y procedimientos legales externos, frente a los cuales la Universidad se compromete a acatar y respetar las decisiones tomadas por autoridades estatales y judiciales involucradas.

### 3.1.3 Enfoque diferencial

De acuerdo con la Constitución Política colombiana, todas las personas son iguales ante la ley, no obstante, quienes hacen parte de grupos sociales históricamente excluidos, discriminados o violentados (por pertenencia étnica, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, clase o ciclo vital) no gozan de las mismas posibilidades para acceder plenamente a sus derechos. Por ello, se hace necesario pensar medidas, acciones o estrategias que, a partir del reconocimiento de la diferencia, la diversidad y la desigualdad, garanticen la protección de los grupos poblacionales con mayor vulnerabilidad. A esto se le denomina *enfoque diferencial* (Ministerio del Interior de Colombia, 2015).

Dado que en el contexto de la UTB confluye población diversa, proveniente de contextos sociales distintos, se hace necesario asumir el *enfoque diferencial* para prevenir y manejar los casos de violencia sexual y violencia basada en género. Por ello, tanto las medidas para la prevención de estos tipos de violencia como las sanciones deben atender a las particularidades y necesidades de los distintos grupos poblacionales, en aras de garantizar la efectiva protección y el acceso a derechos.

Así, las medidas pedagógicas que se implementen, además de centrarse en formar sobre violencia sexual y VBG y de proporcionar herramientas para prevenirla o hacer efectiva la ruta de atención en la UTB, deben plantearse desde un enfoque diferencial. En otras palabras, deben considerar cómo garantizar la protección de todas las personas y atender de forma explícita a las formas posibles de vulneración a la que pueden enfrentarse dependiendo de:

1. Ciclo vital, especialmente, población adolescente y adultos/as mayores
2. Condiciones de discapacidad (cognitiva, sensorial o física)

3. Identidad étnica (población indígena; comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras o raizales; gitanos-pueblo rom)
4. Identidad de género (mujeres, personas no binarias)
5. Orientación sexual (población LGBTIQ+).

Por otro lado, para el caso de las sanciones las instancias competentes deben considerar un agravante que la víctima pertenezca a alguno de los grupos poblacionales antes mencionados, pues las condiciones de desigualdad social estructural la ponen en mayor desventaja frente al presunto agresor o agresora. De esta forma se busca garantizar la protección y un pleno acceso a la igualdad de derechos a todas las personas que configuran la comunidad UTB.

### **3.2 Fundamento normativo nacional e internacional**

Este protocolo está orientado a proteger a todas las personas de la comunidad UTB (estudiantes, docentes y trabajadores/as en general) que vivan situaciones de violencia sexual o VBG en la Universidad. Y, además, busca promover acciones que permitan la prevención de este tipo de violencias en el contexto universitario.

Ahora, al reconocer las desigualdades estructurales que persisten en nuestro contexto social y sitúan en condición de mayor vulnerabilidad a grupos poblacionales específicos (por edad, género, orientación sexual, definición étnica, clase o condición de discapacidad), este protocolo está fundamentado en un amplio marco normativo -de carácter nacional e internacional- orientado a la protección y defensa de los derechos humanos y, en especial, los de las niñas, adolescentes, mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas. En general, estas normas configuran obligaciones en cabeza de los Estados e instituciones de educación frente a la

protección de los derechos en sus ámbitos de competencia y actuación.

Seguidamente, se presentan los fundamentos normativos internacionales y nacionales en los que se apoya el presente protocolo y en el marco de cuyo cumplimiento es expedido.

### **3.2.1. Fundamento normativo internacional**

En orden cronológico, el fundamento internacional se compone principalmente de: los Convenios de Ginebra (1949) y sus Protocolos Adicionales (1977), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979); la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1984), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, (1993); la Declaración y la Plataforma de Beijing (1995), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belém Do Pará” (1994) ratificada por Colombia en 1996 y el Estatuto de Roma (1998).

- **Convenios de Ginebra (1949) y sus Protocolos Adicionales (1977):** estos contienen disposiciones en el marco del Derecho Internacional Humanitario que prohíben de manera expresa la violencia sexual. A su vez el Protocolo Adicional II señala en su artículo cuarto la prohibición expresa de cualquier acto de violación sexual dirigido contra hombres y mujeres.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (1969):** A pesar de que no señala de manera expresa las violencias de contenido sexual, si establece en relación con el derecho a la integridad personal la prohibición expresa de ser sometido a torturas a penas o tratos

cruelles, inhumanos o degradantes. Lo que desde un margen amplio de interpretación ha venido comprendiendo estas formas de violencia también.

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979) y su Protocolo Facultativo (1999):** establece el principio de la no discriminación, señalando que los Estados que hacen parte condenan la discriminación de la mujer en todas sus formas. Aquí se define *discriminación* como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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”. Esto como una obligación a cumplir en todas las esferas de la vida: “política, económica, social, cultural y civil”.

- **Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1984):** este instrumento internacional prohíbe de manera clara cualquier tipo de trato inhumano, degradante o tortuoso (entre los que se incluye la violencia sexual) por parte del Estado, sus funcionarios o quien actúe cumpliendo funciones en nombre de este, para lograr extraer información o alguna confesión, o incluso a modo de sanción o castigo por alguna acción cometida o que se sospeche que la persona haya cometido.

- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993):** se encarga de definir en sus primeros artículos en qué consiste la violencia contra las mujeres y cómo es ejercida. Adicionalmente, señala de forma categórica que los Estados “deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla”, así como aplicar una política pública dirigida a su eliminación.

- **Declaración y la Plataforma de Beijing (1995):** se firma con el propósito de establecer una agenda de trabajo conjunto internacional para lograr la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres. Esta Declaración trajo consigo la estructuración de una plataforma de acción dirigida a crear las condiciones materiales necesarias para el empoderamiento de la mujer. Abarca 12 esferas de intervención: “la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña”. A pesar de la manifestación de los Estados de trabajar conjuntamente para el logro de estos objetivos, actualmente, 25 años después de su proclamación, ningún país los ha alcanzado y siguen observándose las desigualdades entre hombres y mujeres, por lo tanto, es una agenda que resulta vigente y que debe ser asumida de carácter urgente.

- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belém Do Pará” (1994):** vigente en el ámbito regional y la ratificada por Colombia en 1996, condena todas las formas de violencia, considerándolas una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. Esta convención señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. Además, aclara que puede manifestarse en distintos ámbitos (familiar o doméstico, laboral, educativo, establecimientos de salud o cualquier otro lugar) y que puede ser perpetrada por cualquier actor, incluso el Estado o sus agentes.

Esta Convención establece de igual modo que cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación sobre

los derechos por esta reconocidos, para activar la jurisdicción del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

La Convención “Belém Do Pará” establece además la obligación en cabeza de los Estados de incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso”. En desarrollo de lo anterior, cobran vigencia en el ámbito nacional una serie de normas que se relacionan a continuación.

- **Estatuto de Roma (1998):** este instrumento señala particularmente la competencia de la Corte Penal Internacional frente al juzgamiento de crímenes de guerra, genocidio y crímenes de lesa humanidad entre los cuales se incluyen la esclavitud sexual, el embarazo forzado, la esterilización forzada, la prostitución forzada, la violación y la persecución en razón del género.

### **3.2.2. Fundamento normativo nacional**

La Constitución Política de Colombia de 1991 consagra y protege los derechos para toda la población, incluyendo los relativos al desarrollo libre y sano de la vida sexual y reproductiva. Esto contempla la protección de derechos como la integridad física y psíquica, la seguridad, el acceso a la información y a los servicios públicos necesarios para hacer efectivo el disfrute de estos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Los artículos 13 y 43 de la Constitución señalan, respectivamente, la igualdad de todas las personas ante la Ley, así como la igualdad entre hombres y mujeres, y la prohibición de toda forma de discriminación en razón del género. Y, precisamente, por las condiciones estructurales de desigualdad que han dificultado históricamente a las mujeres el acceso y

disfrute de sus derechos, se han dado esfuerzos normativos y de reconocimiento jurídico para la protección de los mismos; especialmente, para las víctimas de delitos como la violencia sexual, la VBG o el feminicidio.

Entre estos esfuerzos se cuentan no solo los que han implicado un desarrollo normativo en sentido estricto, sino los reconocimientos desde pronunciamientos jurisprudenciales que se muestran como respuesta a las demandas sociales por la necesidad de brindar una protección jurídica a las mujeres y sujetos de especial protección.

La ley 1257 de 2008 es el principal referente legal, a pesar de la existencia previa de normas como la Ley 294 de 1996, que estableció medidas de prevención y sanción de la violencia intrafamiliar; la Ley 360 de 1997, que modificó el código penal en lo relacionado a delitos contra la libertad e integridad sexual, y estableció los derechos de las víctimas de violencia sexual; la Ley 679 de 2001, por la cual se expidió un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, la Ley 1010 de 2006, que ordena a los empleadores a tomar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y la Ley 1146 de 2007, que estableció normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

El objetivo de la ley 1257 de 2008 es garantizar a todas las mujeres “una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”. Por ello, ordena al Ministerio de Educación Nacional que capacite a estudiantes y docentes sobre la violencia de género, y obliga a que se implementen medidas de prevención y protección hacia las víctimas.

En ese mismo sentido, el Decreto 4798 de 2011, reglamentario de esta Ley, dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y establece que el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las instituciones educativas deberán ejercer funciones para la protección de los derechos de las niñas, adolescentes y mujeres en el ámbito educativo. Esto deben hacerlo, concretamente, a través de:

- La promoción, formación, prevención y protección de los Derechos Humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
- La generación de ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial.
- La garantía de acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles sus derechos.
- La orientación y acompañamiento a las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.
- El reconocimiento y desarrollo de estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.

Se encuentran además y con posterioridad a esta norma otras que han ido regulando temas específicos como: la Ley 1336 de 2009, que adiciona artículos a la Ley 679 de 2001 de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes; la Ley 1329 de 2009, establece normas para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.

Por su parte, la Ley 1542 de 2012 retoma el tema de los delitos de violencia contra la mujer, para garantizar la protección

y debida diligencia en la investigación de estos, quitando el carácter de querrelables y desistibles a los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. Esto para garantizar su investigación y evitar el desistimiento de las denuncias que en algunos casos era producto de coacción y otros actos violentos en contra de las víctimas. Adicionalmente, esta norma señala que “las autoridades judiciales investigarán de oficio, en cumplimiento de la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres”. En este mismo sentido, la Ley 1719 de 2014, adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial ocurrida con ocasión del conflicto armado.

Seguidamente, la Ley 1761 de 2015, se presenta como otro reconocimiento normativo importante, ya que eleva a la categoría de delito autónomo el feminicidio, en respuesta de las demandas sociales por actos atroces y violentos cometidos en contra de las mujeres, especialmente de los cometidos en contra de Rosa Elvira Cely, estableciendo penas de 20 a 40 años de prisión. Adicionalmente el artículo 10 de esta Ley, señala lo siguiente:

*Sobre la perspectiva de género en la educación preescolar, básica y media.* A partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional dispondrá lo necesario para que las instituciones educativas de preescolar, básica y media incorporen a la malla curricular, la perspectiva de género y las reflexiones alrededor de la misma, centrándose en la protección de la mujer como base fundamental de la sociedad, en el marco del desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, según el ciclo vital y educativo de los estudiantes (...).

En esta misma línea y con ocasión del caso histórico de la docente Mónica Godoy (despedida de la Universidad de Ibagué por denunciar casos de violencia sexual y acoso laboral), en el año 2018, la Corte Constitucional (Sentencia T-239 de 2018) instó al Ministerio de Educación a cumplir lineamientos de educación superior inclusiva y con perspectiva de género.

Así como ordenó a la Universidad de Ibagué “implementar un protocolo de actuación para tales casos, así como rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual”.

Adicionalmente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-140 de 2021, puntualiza que las autoridades y los particulares “deben contar con rutas y medidas claras, con protocolos de atención sensibles a la situación específica de las mujeres, a fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, así como les brinde la confianza y la seguridad de que contarán con los medios de apoyo suficientes, para seguir adelante con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas.”

Se resalta, además, por su valor jurisprudencial importante para los temas tratados en el presente protocolo la Sentencia C-754 de 2015, que establece la obligación de las entidades de salud de implementar protocolo y un modelo de atención integral gratuita, que contenga procedimientos para la interrupción voluntaria del embarazo, que regule la objeción de conciencia de los médicos y que brinde asesoría a la mujer en continuar o interrumpir el embarazo, cuando estas sean víctimas de violencia sexual.

Este protocolo se formula en el marco del cumplimiento de las disposiciones normativas aquí mencionadas y con fundamento en ellas, para evitar y prevenir estos actos de violencia, pero también para garantizar plenamente los derechos de las mujeres y víctimas de violencia sexual y violencia basada en género en la UTB.

### **3.3 Derechos de las víctimas<sup>2</sup>**

Siguiendo los principios orientadores ya planteados, la atención integral a las víctimas de violencia sexual y de género

---

<sup>2</sup> Estos derechos han tenido reconocimiento normativo desde la Ley 360 de 1997, la Ley 906 de 2004, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1146 de 2007, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1719 de 2014.

que protege este protocolo se enmarca en la garantía y goce efectivo de los derechos. Esto incluye la implementación de acciones que contribuyan al restablecimiento de los mismos, a la no repetición de los actos violentos y a la recuperación de la integridad, dignidad y autonomía.

El Estado colombiano a través de su legislación ha establecido que, con independencia del contexto en el que ocurran los hechos, a las víctimas de violencia sexual les deben ser garantizados una serie de derechos. En ese sentido, en el marco del cumplimiento de este protocolo, la UTB tendrá la responsabilidad brindar información amplia, clara, oportuna y suficiente sobre estos derechos en general y la de velar por la garantía de aquellos derechos que se limiten al ámbito de competencia de sus dependencias internas, asumiendo un compromiso por realización y ampliación progresiva.

Así, se tiene un catálogo de derechos en cabeza de las víctimas de estas formas de violencia que por una parte deben ser garantizados por instituciones del Estado y por otra, por la UTB desde sus dependencias internas. De este modo, lo dispuesto por este protocolo se orienta a la protección y garantía de los siguientes derechos de las víctimas de violencia sexual y VBG, haciendo distinción frente a los cuales la responsabilidad recae en agentes del Estado y la UTB se limita a cumplir con un deber de información y aquellos que involucran una garantía directa por parte de la Universidad.

### **3.3.1 Derechos que deben ser garantizados por agentes del Estado colombiano.**

Este listado corresponde a los derechos que deben ser garantizados por agentes del Estado colombiano (como Entidades Promotoras y Prestadoras de Servicios de Salud-EPS, Administración de Justicia y Administración Pública). La UTB se limita a brindar información clara, suficiente y oportuna sobre estos y sus rutas de acceso a las víctimas.

Derechos de las víctimas sobre los que la UTB debe informar:

- El derecho a recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.

- El derecho a tener acceso gratuito a servicios como anticoncepción de emergencia; examen y tratamiento para la prevención de enfermedades venéreas, incluido el VIH/SIDA; examen y tratamiento para trauma físico y emocional; recopilación de evidencia médica legal e informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito, así como asesoría sobre la posibilidad de acceder a la interrupción voluntaria del embarazo en caso de existir alguno.

- El derecho a ser informadas previamente para poder consentir la realización de exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual.

- El derecho a escoger el sexo del personal médico para la práctica de exámenes medicolegales, dentro de las posibilidades ofrecidas por las EPS.

- El derecho a recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral para ellas y sus hijos e hijas.

- El derecho a acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

- El derecho a la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.

- El derecho a recibir estabilización de su situación.

- El derecho a decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

- El derecho a ser tratadas con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona a su cargo.
- El derecho a ser tratadas con dignidad, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación con fines médicos, legales o de asistencia social.

### **3.3.2 Derechos que deben ser garantizados directamente por la UTB.**

La UTB tendrá la responsabilidad de brindar información clara, suficiente y oportuna sobre las rutas de acceso a los siguientes derechos de las víctimas y, además, garantizar su cumplimiento desde las dependencias internas con competencias y funciones para ello.

Derechos de las víctimas que la UTB debe garantizar:

- El derecho a recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos de protección de los mismos.
- El derecho a ser tratadas con dignidad, privacidad y respeto durante cualquier actuación que se adelante.
- El derecho a recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- El derecho a ser tratadas con reserva de identidad al recibir algún tipo de atención, respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquier otra persona a su cargo.
- El derecho a ser informadas acerca de los procedimientos legales que se derivan de la conducta violenta, así como recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal gratuita y especializada de forma inmediata desde el momento en

que el hecho de violencia sea puesto en conocimiento de las autoridades. Esta información será brindada desde la atención en el Consultorio Jurídico.

---

## 4. COMPRENDIENDO LA VIOLENCIA SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

### 4.1 Comportamientos constitutivos de violencia sexual

Los comportamientos que constituyen violencia sexual pueden manifestarse de forma abusiva o de forma violenta y, en general, vulneran la integridad y libertad sexual de la persona agredida, disminuyendo su capacidad de decisión sobre las interacciones sexuales que mantiene, así como sobre otros actos de contenido sexual. Seguidamente, se definen estos comportamientos a fin de poder prevenir y distinguirlos en las interacciones en la comunidad UTB.

#### 4.1.1. Comportamientos sexuales abusivos:

Son conductas o comportamientos con connotación sexual, o fines sexuales, que restringen la capacidad de una persona para decidir libremente si tiene una interacción sexual con otra, o que la vulneran por razón de su orientación sexual o identidad de género.

Incluyen el acoso sexual y *las conductas sobre personas en incapacidad de resistir*. En cuanto a esto último, es importante aclarar que una *persona está en incapacidad de resistir* cuando:

Tiene condiciones o alteraciones cognitivas que no le permiten comprender la situación abusiva.

Se encuentra en estado de sueño, fiebre, ebriedad, hipnosis o intoxicación por drogas (farmacéuticas, estupefacientes o psicoactivas).

Deposita una confianza en el agresor o agresora -debido su cargo, profesión, situación de autoridad o poder- que le impide comprender que se encuentra en una situación abusiva.

Es importante precisar que, en el caso de los comportamientos sexuales abusivos, la persona agresora no ha puesto a la víctima en incapacidad de resistir, sino que aprovecha este estado para realizarlos.

#### **4.1.2. Comportamientos sexuales violentos:**

Conductas realizadas con violencia o sobre una persona puesta en incapacidad de resistir. Esto último quiere decir que la persona agresora genera las circunstancias que ponen a la víctima en incapacidad de resistir, con acciones como proporcionarle sustancias (farmacéuticas, estupefacientes, alcohólicas, psicoactivas, etc.) que alteren su estado de conciencia) o crear un entorno de coacción o amenaza que le impide resistir la agresión.

Por violencia se entiende cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico. 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<sup>3</sup>. Así, esta violencia comprende no solamente el uso de fuerza física sobre otra persona, sino también la intimidación psicológica, las amenazas, la creación de entornos de coacción, o en general acciones u omisiones (como dejar de reportar una nota o no realizar un trámite requerido dentro del tiempo estipulado) para doblegar o someter la voluntad de la víctima.

---

<sup>3</sup> Artículo 2, Ley 1257 de 2008.

## **4.2. Comportamientos constitutivos de violencia basada en género (VBG)**

Los comportamientos que constituyen VBG están enmarcados en las relaciones de poder asimétricas mediadas por el género o la orientación sexual, e incluyen manifestaciones contra las mujeres y contra las personas por su orientación sexual o identidad de género disidente. Estos tienen como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico en la persona agredida.

## **4.3 Tipología de los comportamientos constitutivos de violencia sexual y de VBG**

Este apartado presenta una clasificación ilustrativa de algunos comportamientos que se pueden definir como de violencia sexual (abusiva o violenta) o de VBG. De manera enunciativa servirá de guía para que el *Comité UTB Contigo*, después de realizar la investigación, determine si en el caso puesto en su conocimiento se incurrió o no en violencia sexual o VBG. Esta clasificación también permitirá que, cuando deba remitirse el caso a los respectivos entes sancionatorios -el Comité de Facultad o la Dirección de Gestión Humana- se pueda precisar la gravedad del comportamiento en el concepto que emitirá.

Entre los aspectos que el Comité puede tener en cuenta para determinar la gravedad de los comportamientos se encuentran: 1. que penalmente la conducta se considere acto sexual abusivo, acto sexual violento o de violencia basada en género; 2. el grado de constreñimiento y afectación generado sobre la víctima; y 3. la relación de poder que exista entre la persona agresora y la agredida, vista desde un enfoque diferencial.

A continuación, en la tabla #1 se presenta una lista de los comportamientos señalando el tipo de violencia que constituyen y si son gravísimos, graves o menos graves:

**Tabla #1. Comportamientos constitutivos de violencia sexual y VBG, por gradación y tipo de violencia.**

Gradación	Descripción de los comportamientos	Tipo de comportamientos
Gravísimos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima. Por ejemplo, que un/una docente se niegue a realizarle una evaluación a un/a estudiante en el momento y lugar programado para el resto del curso y le exija, injustificadamente, hacerlo en un espacio privado (como el domicilio o la oficina).</li> <li>- O que a un/a trabajador/a se le insinúe o se le exija compartir tiempo libre con quien tenga un cargo superior para poder obtener un ascenso.</li> <li>- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los aseos o vestuarios.</li> </ul>	Sexuales abusivos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amenaza de perjuicios por negarse a aceptar propuestas o insinuaciones sexuales (reprobación de un curso, disminución de una nota obtenida, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).</li> <li>- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos con contenido sexual que pueden ser incómodos para la víctima.</li> <li>- Publicación de imágenes, videos, textos o comentarios sexuales o de contenido sexual acerca de la víctima, en medios digitales o redes sociales.</li> <li>- Asedio o persecución a una persona, e insistencia en mantener contacto personal de forma presencial o a través de tecnologías de la información y comunicación (usando mensajes directos, comentarios o reacciones).</li> <li>- Exhibicionismo (mostrar los genitales) o masturbación pública.</li> <li>- Forzamiento a una persona a tener relaciones sexuales.</li> <li>- Violación consumada o acceso carnal violento con una persona puesta es incapacidad de resistir</li> </ul>	Sexuales violentos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminación en razón del sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.</li> <li>- Tolerancia o encubrimiento de casos de violencia sexual o VBG ocurridos en la UTB, en aras de favorecer a la persona agresora.</li> <li>- Tentativa de feminicidio o de homicidio en razón de la identidad de género u orientación sexual disidente.</li> <li>- Feminicidio consumado u homicidio consumado en razón de la identidad de género u orientación sexual disidente.</li> </ul>	VBG

Gradación	Descripción de los comportamientos	Tipo de comportamientos
Graves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promesas u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, aprobar un curso, mejorar el puesto de trabajo, aumentar el sueldo, entregar una documentación requerida antes del plazo estipulado, etc.).</li> <li>- Presiones o invitaciones persistentes a una persona para asistir a actividades sociales o de diversión, pese a que ha dejado claro que no las desea o que son inoportunas.</li> <li>- Incitación a alguien para que haga algo de contenido sexual sin su consentimiento.</li> <li>- Comunicaciones vía telefónica -o a través de redes sociales- de carácter ofensivo y de contenido sexual, sin el consentimiento de la persona que los recibe.</li> <li>- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos -a través de cualquier tipo de plataforma- con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, sin el consentimiento de la persona que los recibe.</li> <li>- Envío o entrega de imágenes sexuales -vídeos, fotografías, ilustraciones- mensajes o notas de voz con contenido sexual, sin el consentimiento de la persona que los recibe</li> </ul>	Sexuales abusivos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ridiculización, trato desigual o menosprecio de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.</li> <li>- Presión para que alguien asuma un comportamiento socialmente esperado con relación a su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.</li> <li>- Comentarios, palabras o chistes sexistas, homófobos, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias al cuerpo o apariencia con el fin de avergonzar) hacia personas subordinadas o compañeros/as, de forma reiterada</li> </ul>	VBG
Menos graves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual que causen incomodidad o desagrado.</li> <li>- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual, no consentidos.</li> <li>- Burlas o molestias a una persona con contenido o connotación sexual.</li> </ul>	Sexuales abusivos

#### **4.4 Agravantes de los comportamientos constitutivos de violencia sexual o de VBG**

Las siguientes circunstancias serán consideradas agravantes de los comportamientos, dado que profundizan la situación de desigualdad entre la persona agresora y la agredida:

- Abuso de alguna posición de superioridad jerárquica.
- Aprovechamiento de condición de vulnerabilidad de la víctima por su salud mental, estado emocional, discapacidad o por el uso de algún tipo de sustancia psicoactiva.
- Desacato de las medidas cautelares o provisionales impuestas por el Comité *UTB Contigo*.
- Alevosía, entendida como cautela, acechamiento y ocultación para cometer la conducta de acoso.
- Comisión de la conducta en conjunto con una o varias personas.
- Comunicación no consentida, amenazas o intimidación contra la persona denunciante.
- Reincidencia de una falta.

---

## **5. MEDIDAS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)**

La violencia sexual y la VBG son problemáticas que persisten en el contexto social colombiano y afectan de forma más evidente a grupos poblacionales como las mujeres (Defensoría del Pueblo, 2019; DANE y ONU-Mujeres, 2020). Estas formas de violencia, además de manifestarse en el ámbito de lo privado, aparecen en la esfera de lo público, incluso en espacios laborales o educativos, como las universidades (González-Gómez, Zutta-Arellano y Perugache-Rodríguez, 2016).

Si bien las instituciones de educación superior deben ser entornos seguros para la construcción de saberes, el diálogo y el aprendizaje colectivo, precisamente por hacer parte del contexto social, en ellas también se reproducen dinámicas que evidencian desigualdades sociales, asociadas a estereotipos de género (MEN, 2015), y persisten discursos y formas de interacción que legitiman la violencia naturalizada socialmente (Mendoza, 2011; Moreno, Sepúlveda & Restrepo, 2012 o Castaño-Castrillón et al., 2010). Por ello, la prevención y erradicación de la violencia sexual y la VBG requiere ser consciente de esta realidad contextual y asumir el compromiso de trabajar en la construcción de estrategias y medidas que gradualmente permitan la generación de transformaciones.

## **5.1 Medidas y estrategias para prevenir la violencia sexual y la VBG en la UTB**

La UTB ha asumido el compromiso de proporcionar a su comunidad herramientas que le permitan cuestionar y desnaturalizar la violencia sexual y la VBG, para que sea posible transformar el contexto social. Ello se concreta en la construcción y ejecución de una serie de medidas y estrategias dirigidas a los dos grupos principales que configuran la comunidad UTB: estudiantes y trabajadores/as en general.

En consonancia con los lineamientos del MEN (2015), las medidas preventivas se centran en formar a la Comunidad UTB para que comprenda qué se entiende por violencia sexual y VBG, desde un enfoque diferencial y de derechos. Además, procuran sensibilizar a docentes, estudiantes y personal en general para que –desde el rol que cumplen en la institución– se comprometan a erradicar las prácticas que reproducen estas violencias. También, dan a conocer todos los mecanismos vigentes para garantizar la construcción de un campus seguro y garantizar que todas las personas vinculadas a la Comunidad UTB participen de estos espacios, desde su ingreso hasta su salida de la institución.

A continuación, se presenta una lista de medidas que se recomienda implementar para la construcción de un campus seguro, las cuales estarán sujetas a adaptaciones o actualizaciones periódicas dependiendo de las necesidades de la comunidad UTB.

### **5.1.1 Para estudiantes**

El estudiantado constituye uno de los grupos poblacionales más vulnerables a experimentar violencia sexual y VBG en el contexto universitario, debido al rol que desempeña dentro de las dinámicas de poder propias de los entornos académicos y al

ciclo vital en que mayoritariamente se encuentra (adolescencia y juventud). Por esto, se deben implementar medidas pedagógicas curriculares y extra-curriculares que permitan darles a conocer sus derechos a los/as estudiantes, reafirmar el compromiso de la universidad con la construcción de un campus seguro y sensibilizar frente a la necesidad de generar transformaciones en el contexto social.

- **Asignaturas electivas con enfoque de género:** debe garantizarse la oferta de un abanico de cursos electivos que cuenten con un enfoque de género. Estos deben plantearse tanto desde la Coordinación de Humanidades como desde los programas académicos.

- **Espacios de formación permanente dirigidos a representantes estudiantiles:** se deben crear distintos espacios de formación permanente sobre enfoque diferencial para los/as las representantes estudiantiles.

- **Promoción de iniciativas culturales con enfoque de género:** en aras de consolidar espacios extracurriculares de formación, se debe integrar actividades con enfoque diferencial de género en las iniciativas culturales (clubes de lectura, cineclubes, etc.) promovidas por la Dirección de Ecosistema Universitario.

- **Apoyo a colectivos estudiantiles con enfoque de género:** brindar apoyo institucional a los colectivos con enfoque de género que se configuren desde el estudiantado y sean reconocidos por la Dirección de Ecosistema Universitario-ECO.

### 5.1.2 Para trabajadores/as de la UTB

Las medidas que se presentan a continuación buscan que los/as trabajadores sean garantes de las estrategias de protección planteadas por la UTB.

- **Charla de inducción:** desde el departamento de Gestión Humana, debe ofrecerse a todas las personas contratadas -bajo cualquier modalidad- en la UTB, con funciones de servicios generales o administrativos, una charla en la que: se presente la política institucional de promoción de la equidad de género, se explique la ruta *UTB-Contigo* para el manejo de los casos y se presenten las sanciones vigentes en la institución.

- **Curso virtual La UTB es un espacio seguro:** está dirigido a los/as trabajadores/as que ingresen por primera vez a la universidad o que hayan estado desvinculados de la institución durante un semestre o más. En este debe presentarse la política institucional de promoción de la equidad de género, explicar qué se entiende por violencia sexual y VBG (desde un enfoque diferencial), exponer las medidas preventivas dirigidas a y las sanciones vigentes en la universidad para las conductas constitutivas de dichas violencias. Este curso debe ser de carácter obligatorio y en la fase inicial de implementación del Protocolo debe ser tomado por todas y todos los trabajadores vinculados a la UTB.

- **Actividades de Formación Profesoral sobre VBG/ Violencia sexual:** anualmente, desde la dependencia de Asuntos Profesorales deben proponerse dos actividades dedicadas a la sensibilización sobre violencia sexual y VBG en los contextos universitarios, atendiendo a buenas prácticas, aprendizajes por realizar o directrices y avances institucionales.

- **Programa de formación pedagógica con perspectiva de género:** consiste en capacitar a los/as docentes para implementar el enfoque diferencial de género en los cursos a su cargo. Esto se debe asumir de forma voluntaria y EXDA certificará las horas de formación. Adicionalmente, es necesario hacer seguimiento a la ejecución del curso para determinar aprendizajes y oportunidades de mejora en el programa de capacitación.

- **Espacios de formación permanente dirigidos a integrantes de los comités que estudian los casos de**

**violencia sexual y VBG:** se debe crear anualmente un espacio de formación permanente con enfoque diferencial dirigido a los y las integrantes del Comité UTB Contigo, del Comité Disciplinario y del Comité de Convivencia Institucional.

- **Revisión de inhabilidades por delitos sexuales contra niños, niñas y adolescentes:** Como medida preventiva, en el marco de sus procesos de selección de personal, la UTB consultará el certificado de inhabilidades por delitos sexuales contra niños, niñas y adolescentes de acuerdo con lo establecido en el Decreto 753 de 2019 y la Ley 1918 de 2018. Esto, para evitar vincular personas que cuenten con antecedentes penales de agresión sexual contra personas menores de edad.

### 5.1.3 Medidas y estrategias transversales

La universidad debe propiciar espacios en los que pueda participar la Comunidad UTB en pleno, para así consolidar el compromiso institucional con la erradicación de la violencia sexual y la VBG en la institución. Para ello se proponen las siguientes medidas:

- **Eventos institucionales:** se implementarán eventos institucionales transversales dirigidos a toda la comunidad UTB, desde un enfoque diferencial, para sensibilizar frente a la violencia sexual y la VBG.

- **Charlas abiertas a la comunidad UTB:** se realizará una vez al semestre una charla abierta a la comunidad UTB, con el objetivo de sensibilizar sobre VBG y violencia sexual. El liderazgo de esta actividad será alternado entre las diferentes Facultades.

- **Campaña permanente de comunicación UTB-Campus Seguro:** se debe crear una estrategia de comunicación institucional que ponga en circulación la política institucional de promoción de la equidad de género, el presente protocolo

y la ruta de atención *UTB Contigo*. Esta puede incluir piezas informativas y de reflexión, usando videos cortos, materiales interactivos, infografías, plegables, etc. Todo el material debe circular dentro de las instalaciones de la Universidad y publicarse en la página web institucional (en un micrositio destinado a socializar la política institucional de promoción de la equidad de género) y en las redes sociales institucionales.

La Dirección de Ecosistema Universitario liderará la socialización de la política institucional de promoción de la equidad de género en la comunidad universitaria; y de la ruta “UTB-Contigo” para la prevención y el manejo de los casos en la institución.

- **Informes anuales sobre los avances en el manejo de la violencia sexual y VBG:** el Comité *UTB Contigo* debe presentar, de forma pública y a través de los canales institucionales, informes anuales sobre cómo la Universidad ha avanzado en términos de su política institucional de promoción de la equidad de género. Aquí debe hacerse un balance de las acciones y estrategias adelantadas, las medidas preventivas ejecutadas, el porcentaje de casos manejados y las medidas cautelares, reparativas y sancionatorias implementadas. Los informes pueden ser socializados de forma pedagógica en los espacios institucionales creados para fortalecer la política.

---

## **6. *UTB CONTIGO*: RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO**

Para la atención de casos de violencia sexual y VBG en la UTB se estructura la ruta *UTB Contigo*, como un esquema de atención integral, diferenciado y orientado a la protección de los derechos de las partes, a través de diferentes pasos que en conjunto buscan brindarles confianza y seguridad.

La implementación de esta ruta requiere de la actuación coordinada y articulada de las diferentes dependencias que velan por la protección y el bienestar de la comunidad UTB. A continuación, se presenta la red de actores institucionales involucrados y se señalan los roles que asumirán en el marco de las acciones derivadas del presente protocolo. Seguidamente, se detalla la conformación y funciones del Comité *UTB Contigo*, creado especialmente para la atención de los casos de violencia sexual y VBG.

### **6.1. Red de actores institucionales *UTB Contigo*.**

En este apartado se explica el marco competencial de cada uno de los actores institucionales que participan en los procesos para el manejo de casos de violencia sexual y VBG en la UTB.

- **Rectoría:** como representante legal y primera autoridad ejecutiva y académica de la UTB tiene la responsabilidad de abanderar la implementación de la política institucional de promoción de la equidad de género en la Universidad, así como velar por el efectivo cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente protocolo.

- **Secretaría general:** deberá divulgar y supervisar el cumplimiento de la política institucional de promoción de la equidad de género en la UTB, integrar el Comité *UTB Contigo* a través del delegado de la Oficina Jurídica, así como dar traslado de los hechos ocurridos a la Fiscalía cuando la conducta pueda constituir un delito cuya víctima sea una persona menor de edad.

- **Decanatura de cada facultad y Dirección de programa:** deben dar cumplimiento efectivo, así como divulgación de las medidas y estrategias dispuestas en el presente protocolo para la prevención y el manejo de la violencia sexual y VBG.

- **Dirección de Ecosistema Universitario- ECO:** intervendrá en todo caso de violencia sexual y VBG en el que esté involucrado un/a estudiante de la UTB.

Un/a profesional en psicología del *Centro de Cuidado Integral-QUID* recibirá los casos en los que la víctima sea un/a estudiante, proporcionará atención psicológica inmediata y, de ser necesario, hará el direccionamiento a la EPS correspondiente. Este/a profesional documentará el relato de los hechos y organizará el expediente para remitir el caso al Comité *UTB Contigo* para su estudio.

- **Gestión Humana:** intervendrá en todo caso de violencia sexual y VBG que involucre a trabajadores/as de la UTB.

En esta dependencia, un/a profesional en Psicología recibirá los casos en los que la víctima sea un/a trabajador/a,

proporcionará atención psicológica inmediata y, de ser necesario, hará el Direccionamiento a la EPS correspondiente. Este/a profesional documentará el relato de los hechos y organizará el expediente para remitir el caso al Comité *UTB Contigo* para su estudio.

En caso de que la investigación realizada por el Comité *UTB Contigo* demostrara la existencia de una conducta sancionable cometida por un trabajador o trabajadora, la Dirección de Gestión Humana será la encargada de imponer la sanción correspondiente.

- **Consultorio jurídico:** se encargará de brindar acompañamiento legal y asesoría a las partes involucradas, de acuerdo con los derechos, principios y enfoques de atención reconocidos por este protocolo y con el pleno cumplimiento de los requisitos legales para tal acompañamiento, evitando acciones que constituyan revictimización. En aras de garantizar lo anterior, el conocimiento del caso y de los hechos se reserva exclusivamente al docente asesor del consultorio jurídico a quien se asigne, mientras que los/as estudiantes únicamente brindarán información sobre las rutas de atención internas y externas a seguir.

- **Comité *UTB Contigo*:** es un cuerpo colegiado permanente adscrito a la Vicerrectoría Académica, con las siguientes funciones:

- Dar cumplimiento a la política institucional de promoción de la equidad de género.

- Estudiar y hacer seguimiento a los casos de violencia sexual y VBG recibidos en QUID (Dirección de Ecosistema Universitario) o Gestión Humana. En otras palabras, evaluar técnicamente e investigar los casos, ordenar las medidas provisionales y protectoras y emitir el concepto.

- En los casos en que se demuestre la existencia de una conducta sancionable cometida por un/a estudiante, emitir la sanción correspondiente.
- En los casos en que se demuestre la existencia de una conducta sancionable cometida por un/a trabajador/a remitir el concepto a la Dirección de Gestión Humana para que ésta imponga la sanción.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las medidas y sanciones señaladas en la decisión final por los entes sancionadores.
- Llevar un registro actualizado de los casos de violencia sexual y VBG en la UTB.
- Realizar informes anuales sobre la implementación de la política, incluyendo evaluación de las medidas implementadas.
- Impulsar la actualización de los reglamentos institucionales que faciliten la implementación de este protocolo y su periódica actualización.
- Propiciar, de forma coordinada, espacios institucionales para la apropiación de la política y el protocolo en la comunidad UTB (conversatorios, campañas, agenda cultural). Así como también la implementación de las medidas preventivas señaladas en este protocolo.
- Hacer seguimiento al plan de implementación del presente protocolo.

El *Comité UTB Contigo* sesionará dos veces por semestre de manera ordinaria para la implementación y seguimiento de la política institucional; y de manera extraordinaria, siempre que deba darse trámite a algún caso. Está conformado por los siguientes miembros permanentes:

- Vicerrectoría Académica
- Dirección de Ecosistema Universitario
- Presidencia del Comité de Convivencia Institucional
- Delegado(a) de la Oficina Jurídica
- Delegado de Gestión Humana
- Representante de docentes
- Representante de estudiantes
- Representante de trabajadores

En las sesiones extraordinarias, correspondientes al estudio de casos de violencia sexual y VBG, se convocará a los siguientes miembros:

- Dos delegados(as) de Vicerrectoría Académica
- Delegado(a) de la Oficina Jurídica
- Profesional en Psicología que recibió el caso

En los casos en que estén involucrados/as estudiantes se sumarán al Comité:

- Delegado(a) de la Dirección de Ecosistema Universitario
- Representante de estudiantes

En los casos en que estén involucrados/as trabajadores se sumarán al Comité:

- Delegado/a de Gestión Humana
- Presidencia del Comité de Convivencia Institucional
- Representante de trabajadores

## 6.2. Ruta *UTB Contigo* (gráfica)



## 6.3. Explicación detallada de la ruta *UTB Contigo*

A continuación, se presenta la explicación detallada de los pasos que conforman la ruta de atención a casos de violencia sexual y VBG en la UTB. Estos serán llevados a cabo con la completa observancia de los principios orientadores y derechos consignados en el presente protocolo, especialmente en lo relacionado con la no revictimización y la confidencialidad de la información puesta a conocimiento de las personas y dependencias involucradas en la ruta.

## **Paso 1: atención psicológica inmediata e información sobre la ruta.**

Toda persona que considere que ha experimentado una situación violencia sexual o VBG en la UTB puede iniciar voluntariamente el proceso de reporte del caso. Si se trata de un/ una estudiante debe hacerlo ante el Centro de Cuidado Integral-QUID, de Dirección de Ecosistema Universitario, y si es un trabajador o trabajadora debe hacerlo ante Gestión Humana. En ambas dependencias las víctimas serán atendidas por un/ una profesional en psicología con formación y sensibilidad para el manejo de situaciones puntuales de violencia sexual y de VBG.

En este primer contacto, la víctima recibirá atención psicológica inmediata. De ser necesaria una atención médica de urgencia, será direccionada – junto con Enfermería- a la EPS correspondiente. Del mismo modo, se le informarán los pasos a seguir en la ruta de atención *UTB Contigo* para estudiar el caso en las instancias competentes y se le orientará sobre las rutas legales pertinentes para la denuncia de violencia sexual y VBG ante autoridades externas.

## **Paso 2. Puesta en conocimiento del caso.**

Este paso y los subsiguientes de la ruta solo se activarán si es decisión de la víctima tramitar el caso por esta vía institucional, sin que esto represente en ningún momento una exclusión de las rutas externas ante las instituciones del Estado. Si la víctima decide activar la ruta, el/la profesional en psicología encargado/a le tomará por una única vez la declaración detallada de los hechos, a través de una grabación, en aras de evitar la revictimización. Igualmente, se encargará de consignarla por escrito en el formato único diseñado con ese fin, para enviar el caso al Comité *UTB Contigo*. A este registro deben sumarse

todas las pruebas que la víctima tenga a su disposición en el momento y considere necesario aportar.

La víctima únicamente podrá desistir de la puesta en conocimiento del caso ante el Comité *UTB Contigo* cuando se trate de una conducta tipificada como “menos grave” en este protocolo y no se adviertan agravantes ni reincidencias.

El Comité *UTB Contigo* podrá acceder a la grabación para el esclarecimiento de los hechos que considere necesarios.

### **Paso 3: remisión del caso al Comité *UTB Contigo*.**

El/la profesional en psicología (de QUID o Gestión Humana) remitirá al Comité *UTB Contigo* el formato único con la declaración de la víctima, a través del correo institucional (con completa reserva de su contenido) para su estudio e investigación. Esta remisión debe hacerse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la toma de la declaración y será dirigida a la Secretaría Técnica del Comité, quien deberá -a más tardar el día hábil siguiente- convocar sesión extraordinaria del Comité para que sesione sobre el caso en un término no mayor a 5 días hábiles.

### **Paso 4. Estudio del caso por parte del Comité *UTB Contigo***

El Comité estudiará el caso atendiendo a los principios y enfoques establecidos en el presente protocolo, procurando evitar acciones de victimización secundaria y revictimización, así como garantizando la protección y el restablecimiento de los derechos de las partes involucradas.

Para adelantar el estudio del caso, el Comité seguirá las siguientes etapas:

1. En la primera sesión convocada por la Secretaría Técnica para empezar el estudio del caso, se levantará el acta de inicio

del proceso. En esta sesión el/la profesional que recibió el caso presentará la declaración realizada por la víctima, enfatizando en los hechos y conductas. Esta declaración podrá ser ampliada a solicitud del Comité con el consentimiento de la víctima o por iniciativa de esta, para precisar hechos o puntualizar circunstancias del caso que faciliten su conocimiento por los miembros del Comité.

También se presentarán los documentos y pruebas aportadas por la víctima al momento de la declaración. El Comité en esta sesión deberá determinar las medidas provisionales o de protección inmediata que correspondan y sean necesarias para evitar una afectación mayor. Para dar cumplimiento a estas medidas, la Secretaría Técnica notificará a las áreas que deban aplicarlas.

La Secretaría Técnica del Comité notificará a las partes involucradas sobre el inicio del proceso, enviando un documento al correo electrónico institucional donde aparezca la conducta señalada, la identificación de las partes y se especifique el plazo de cinco (5) días hábiles a favor de la persona acusada para presentar descargos y/o aportar pruebas. En esta comunicación, además se explicará cuáles serán las medidas de protección fijadas por el Comité.

1. Una vez vencidos los cinco (5) días hábiles para los descargos, se realizará una segunda sesión del Comité *UTB Contigo* para evaluar y decidir si se deben solicitar pruebas adicionales y aceptar o denegar las solicitadas por las partes. De ser necesaria una práctica de pruebas, debe hacerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

2. De no existir la necesidad de practicar pruebas, o una vez realizadas estas dentro del término fijado, el Comité procederá a evaluar lo expuesto sobre el caso y elaborar su concepto, determinando con claridad el tipo de conducta cometida y su gradación de acuerdo a lo establecido por el presente protocolo. Este concepto deberá ser elaborado dentro de los 10 días hábiles siguientes a la práctica de pruebas.

## **Paso 5. Emisión del concepto y remisión al ente sancionatorio**

Finalmente, en caso de considerar que se ha incurrido en la comisión de alguna de las conductas descritas por este protocolo o algunas de las contempladas en los reglamentos institucionales como faltas, el Comité elaborará un concepto detallado sobre el caso, en el que se señale la conducta cometida y la gradación de la misma de acuerdo con las tipologías del presente protocolo.

Cuando la conducta sea cometida por un/a estudiante, el Comité *UTB Contigo* conserva la facultad sancionatoria y puede dar continuidad al proceso sancionatorio correspondiente. En caso de que la conducta sea cometida por un/a trabajador/a, la Secretaría Técnica del Comité *UTB Contigo* se encargará de remitir el concepto elaborado sobre el caso a la Dirección de Gestión Humana, para que esta dé trámite al proceso sancionatorio y haga la debida notificación a las partes.

En caso de que el Comité considere que no se configura alguna de las conductas descritas en este protocolo o en los demás reglamentos institucionales, la investigación se dará por terminada y se notificará de esta decisión a las partes.

## **Paso 6. Decisión final y sanción**

En el caso de conductas cometidas por un/a estudiante el Comité *UTB Contigo* será la primera instancia del proceso disciplinario<sup>4</sup> e impondrá la sanción correspondiente en un tiempo máximo de 10 días hábiles, tomando como fundamento el concepto emitido previamente y el Reglamento Estudiantil. Esta decisión debe ser notificada a las partes.

Cuando la conducta sea cometida por un/a trabajador/a,

---

<sup>4</sup> La segunda instancia en el proceso será surtida ante el Comité Disciplinario de acuerdo con el Reglamento Estudiantil.

la Dirección de Gestión Humana dará trámite al proceso sancionatorio una vez recibido el concepto del Comité *UTB Contigo* sobre el caso. Esta decisión deberá tomarse en un tiempo máximo de 10 días hábiles, con base en el Reglamento de Trabajo y el Reglamento de Ética y Buen Gobierno. La Dirección de Gestión Humana notificará a las partes y al Comité *UTB Contigo* para su seguimiento.

Los procesos no deben superar tiempos establecidos por este protocolo. Si por la complejidad del caso se requiere más tiempo de actuación, esto deberá ser informado a las partes y decidido por el Comité en pleno.



---

## 7. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES Y LAS SANCIONES

### 7.1 Medidas cautelares o de protección inmediata

Para garantizar la protección de la persona denunciante y su integridad física y emocional, inmediatamente después de asumir el estudio de un caso, el *Comité UTB Contigo* deberá emitir medidas cautelares que prevengan la persistencia o profundización de la situación investigada.

Las medidas cautelares se activarán de forma provisional durante el proceso de investigación o sanción al que haya lugar y deben plantearse de modo tal que no afecten los derechos académicos o laborales de las personas en cuestión. Para su establecimiento, se deben tener en cuenta las condiciones particulares de cada caso, dadas por los roles que ejercen las partes involucradas.

Debido a que es necesario priorizar acciones que garanticen el distanciamiento físico y virtual entre la persona denunciante y la denunciada, las medidas cautelares pueden incluir:

- Cambio de horario o reasignación de grupo o sección académica (en el caso del estudiantado).
- Reubicación de oficina o zona de trabajo y variación de algunas de las funciones (en el caso trabajadores/as de la UTB).

Dependiendo de la gravedad de la situación, si el Comité lo considera pertinente, puede ordenar la suspensión o remoción provisional de funciones a la persona denunciada. Esto, en ningún caso, implica la expulsión o despido sin haber realizado el proceso de investigación debido y sin ser emitida la sanción correspondiente por los entes sancionatorios. Como se mencionó arriba, esta medida deberá aplicarse sin poner en riesgo los derechos laborales o académicos de las partes.

## **7.2 De las Sanciones**

Las sanciones para las conductas de violencia sexual o violencia basada en género que se presenten en la Universidad Tecnológica de Bolívar serán emitidas por los entes sancionadores existentes: el Comité *UTB Contigo* (para el caso de estudiantes) y la Rectoría (para el caso de trabajadores/as).

A partir del concepto del *Comité UTB Contigo* en el que se especifica la gravedad del comportamiento (gravísimo, grave, menos grave) y se detalla la investigación adelantada, el ente sancionador correspondiente emitirá un fallo y el Comité *UTB Contigo* hará seguimiento a su efectivo cumplimiento. Las sanciones se basan en lo estipulado por el Reglamento Estudiantil, el Reglamento de Trabajo y el Reglamento de Ética y Buen Gobierno, documentos institucionales que las diferencian dependiendo de la gravedad de las faltas.

Es importante señalar que seguir el procedimiento estipulado por el presente protocolo no impedirá a la víctima adelantar, cuando lo considere pertinente, un proceso penal ante las autoridades judiciales.

## 8. PLAN DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTE PROTOCOLO

Este apartado contiene el compendio de acciones que permitirán la implementación efectiva de lo dispuesto en el presente protocolo, a su vez que el correspondiente monitoreo, evaluación y seguimiento a partir de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Plan de trabajo - Primer año de implementación del protocolo UTB Contigo													
Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Responsables
Creación de un micrositio en la página web de UTB para la difusión del protocolo													Comunicaciones UTB
Evento de lanzamiento del protocolo UTB Contigo ante la Comunidad UTB y publicación del micrositio													Comité UTB-Contigo/ Comunicaciones UTB
Capacitaciones sobre el protocolo y la ruta de atención UTB-Contigo a la Comunidad UTB													Centro de Cuidado Integral- QUID/ Gestión Humana
Campaña comunicativa permanente UTB Campus Seguro													Dirección de Ecosistema Universitario / Comunicaciones UTB
Realización de un evento institucional para sensibilizar a la Comunidad UTB frente a la violencia sexual y la violencia basada en género.													Dirección de Ecosistema Universitario/ Gestión Humana/ Facultades UTB
Realización de una charla abierta, liderada por una de las facultades de la UTB, para sensibilizar frente a la violencia sexual y la violencia basada en género													Facultades UTB
Aplicación de encuesta de seguimiento sobre el conocimiento que tiene la Comunidad UTB alrededor del Protocolo UTB Contigo													Comité UTB Contigo
Monitoreo del primer semestre de implementación													Comité UTB Contigo
Creación de curso virtual UTB-Espacio Seguro													Vicerrectoría Académica
Lanzamiento de curso virtual en la plataforma SAVIO: UTB- Espacio Seguro													Vicerrectoría Académica
Elaboración del informe de seguimiento anual													Comité UTB Contigo

Nota: a partir del segundo año de implementación del protocolo será aplicada a la comunidad UTB una para la identificación de conductas más recurrentes, actores más involucrados y lugares más frecuentes de ocurrencia de las conductas de violencia sexual y VBG.



## 9. INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Realización de capacitaciones UTB-Contigo	
Descripción	Presenta el número de espacios de capacitación diseñados e implementados para la apropiación del protocolo, especialmente de la ruta de atención de los casos enmarcados en el protocolo.
Fuente de datos	Registro fotográfico y listas de asistencia
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de capacitaciones UTB-Contigo realizadas
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Eco- Dirección de Ecosistema Universitario/ Gestión Humana

Participación de estudiantes/docentes/trabajadores/as en capacitaciones UTB Contigo	
Descripción	Presenta el número de personas asistentes a los espacios de capacitación diseñados e implementados para la apropiación del protocolo, especialmente de la ruta de atención de los casos enmarcados en el protocolo.
Fuente de datos	Registro fotográfico y listas de asistencia
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de personas asistentes a las capacitaciones UTB-Contigo realizadas
Unidad	Valor absoluto

Periodicidad	Anual
Responsable	Dirección de Ecosistema Universitario/ Gestión Humana

Realización de evento institucional de sensibilización	
Descripción	Presenta el número de eventos organizados y realizados para sensibilizar a la Comunidad UTB frente a la violencia sexual y la violencia basada en género.
Fuente de datos	Registro fotográfico y listas de asistencia
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de eventos institucionales realizados
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Dirección de Ecosistema Universitario/ Facultades/ Gestión Humana

Participación de estudiantes/docentes/trabajadores/as en evento institucional sensibilización	
Descripción	Presenta el número de personas asistentes a los eventos institucionales realizados para sensibilizar a la Comunidad UTB frente a la violencia sexual y la violencia basada en género
Fuente de datos	Registro fotográfico y listas de asistencia
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de personas asistentes a eventos institucionales realizados
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Dirección de Ecosistema Universitario/ Facultades/ Gestión Humana

Realización de charlas abiertas de sensibilización por Facultad	
Descripción	Presenta el número de charlas abiertas realizadas bajo el liderazgo de una de las facultades de la UTB, para sensibilizar sobre la violencia sexual y la violencia basada en género

Fuente de datos	Registro fotográfico y listas de asistencia
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de charlas abiertas de sensibilización realizadas
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Facultades de la UTB

Participación de estudiantes/docentes/trabajadores/as en capacitaciones UTB Contigo	
Descripción	Presenta el número de personas asistentes a charlas abiertas realizadas bajo el liderazgo de una de las facultades de la UTB, para sensibilizar sobre la violencia sexual y la violencia basada en género.
Fuente de datos	Registro fotográfico y listas de asistencia
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de personas asistentes a las charlas abiertas de sensibilización realizadas
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Facultades de la UTB

Encuesta de seguimiento sobre conocimiento y apropiación del protocolo	
Descripción	Presenta el número de personas encuestadas sobre el seguimiento a la apropiación y conocimiento que tiene la Comunidad UTB del Protocolo UTB Contigo.
Fuente de datos	Resultados de la encuesta de seguimiento aplicada
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de personas encuestadas
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Comité UTB Contigo

Descargas y visualizaciones online del documento del protocolo	
Descripción	Presenta el número de visualizaciones y descargas del documento que contiene el protocolo disponible en el micrositio en la página web de la UTB.
Fuente de datos	Tráfico de la página web de la UTB
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de descargas + $\Sigma$ número de visualizaciones al documento del protocolo
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Comité UTB Contigo

Personas matriculadas en el curso virtual UTB espacio seguro	
Descripción	Presenta el número de personas matriculadas en el curso virtual formación sobre el protocolo y la violencia sexual y violencia basada en género.
Fuente de datos	SAVIO
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de personas matriculadas al curso UTB espacio seguro
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Vicerrectoría Académica

Impacto de campaña en redes y medios digitales	
Descripción	Presenta el número de personas a las que ha impactado la campaña de comunicación en redes sociales digitales (Facebook, Instagram, Tik Tok)
Fuente de datos	Tráfico en redes sociales Facebook, Instagram, Tik Tok
Fórmula de cálculo	$\Sigma$ del número de likes + $\Sigma$ del número de reposts
Unidad	Valor absoluto
Periodicidad	Anual
Responsable	Comunicaciones UTB

## 10. DIRECTORIO DE ENTIDADES DE ENLACE: EXTERNAS E INTERNAS

Directorio de entidades internas y externas		
Internas		
Nombre	Teléfono	Correo electrónico
Dirección de Ecosistema Universitario UTB	6535200 ext.	eco@utb.edu.co / lfigueroa@utb.edu.co
Centro de Cuidado Integral (QUID)	6535200 ext. 2330	scastro@utb.edu.co
Dirección de Gestión Humana	6535200 ext.	gnavarro@utb.edu.co
Oficina Jurídica	6535200 ext. 2116	hcruz@utb.edu.co
Externas		
Nombre	Teléfono	Dirección
Fiscalía General de la Nación, Seccional Bolívar	6560277	Barrio Crespo Calle 66 N° 4 – 86 Casa de Casa Justicia de Canapote
Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS)	6560291	Barrio Crespo, calle 66 No 4-85
Unidad de Reacción Inmediata (URI)	6562751	Barrio Crespo, calle 66 No 4-86

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses	6695281 / 6744494 Ext 3510	Calle 29 No 50-100 Barrio Zaragocilla Hospital Universitario del Caribe
Defensoría del Pueblo	6604003	Barrio Manga, 28, Cra. 19 #24
Casa de Justicia Canapote	656 11 65 / 656 03 45	Torices, Sector San Pedro carrera 17 No. 17-191
Casa de Justicia Chiquinquirá	661 37 20 / 661 38 91	Calle 57 No. 31- C- 30. Carretera principal de Olaya Herrera
Casa de Justicia El Country	650692 Ext 2531	Barrio El Country Manzana 1 Lote 1 Frente a la Plaza de la Convivencia
Comisaría de Familia de la Zona Norte	6561165	Barrio Crespo Calle 66 N° 4 – 86 Casa de Casa Justicia de Canapote
Comisaría de Familia de la Zona Centro	6677134/ 6677136	Carretera el Bosque, Casa de Justicia Country
Comisaría de Familia Zona Sur Oriental	6710769	Av. Pedro Romero, Casa Justicia Chiquinquirá
Comisaría de Familia Zona Sur Occidental	6513737/ 6513738 Ext 127	Barrio el Socorro, Biblioteca Jorge Artel 2do Piso
Comisaría de Familia 24 Horas	6561165	Barrio Crespo Calle 66 N° 4 – 86 Casa de Casa Justicia de Canapote
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Dirección Regional Bolívar	664 50 52 / 664 58 81 / 664 69 35 Ext: 518000 - 518001	Calle 32 # 8 - 50 Piso 17 Barrio La Matuna - Cartagena, Bolívar
ICBF, Centro Zonal De la Zona Histórica y del Caribe Norte	6567952/ 6561535 / 656 26 94 Ext: 519000 a 519010	Calle Bogotá, 43 # 14 A - 34 Barrio Torices.
ICBF, Centro Zonal De la Zona Sur Oriental	6698156/ 6697187 Ext: 520000 - 520002 - 520005	Calle 31 B con carrera 56 - 58 Plaza Estadio 11 de noviembre Barrio Olaya Herrera (Complejo Acuático)
ICBF, Centro Zonal De la Zona Sur Occidental	6611350 / 663 39 55 Ext: 521000	Calle 31 D # 69 A - 04 Manzana E Lote 35, Barrio Santa Lucia

---

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castaño-Castrillón, J., González, E., Guzmán, J., Montoya, J., Murillo, J., Páez-Cala, M., Parra, L, Salazar, T & Velásquez, Y. (2010). Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 61(1),18-27. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcog/v61n1/v61n1a03.pdf>
- Defensoría del Pueblo. Defensoría del Pueblo. Defensoría Delegada para los derechos de las mujeres y los asuntos de género. (2019). *Informe defensorial: violencias basadas en género y discriminación*. [https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Violencias\\_basadas\\_en\\_genero\\_y\\_discriminacion.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Violencias_basadas_en_genero_y_discriminacion.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Organización de Naciones Unidas – Mujeres (ONU Mujeres) (2020). *Boletín estadístico de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/09/boletin%20estadistico%20onu%20mujeres%20-%20marzo%202020.pdf?la=es&vs=3252>
- González-Gómez M, Zutta-Arellano, D & Perugache-Rodríguez, A. (2016). Violencia basada en género dentro del contexto universitario: visión de los administrativos, 2013-

2015. *Revista Universidad y Salud*, 18(2), 276-290. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v18n2/v18n2a09.pdf>
- Mendoza, M. (2011). *Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de buenas prácticas dialógicas* [tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Repositorio institucional UB. [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34983/3/02.MMM\\_ANEXOS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34983/3/02.MMM_ANEXOS.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2015). Enfoque e identidades de género para los lineamientos-política de educación superior inclusiva. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- Ministerio del Interior (2015, 1 de junio). *El enfoque diferencial y étnico en la política pública de víctimas del conflicto armado*. Organización Internacional para las Migraciones. [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)
- Ministerio de Salud y Protección Social (2013). *Guía de atención de la mujer maltratada*. [https://idsn.gov.co/images/documentos/s\\_publica/s\\_mental/atmujermaltratada.pdf](https://idsn.gov.co/images/documentos/s_publica/s_mental/atmujermaltratada.pdf)
- Moreno C, Sepúlveda L & Restrepo L. (2012). Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas. *Hacia la promoción de la salud*, 17(1), 59-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v17n1/v17n1a05.pdf>



UTB, LA PRIMERA UNIVERSIDAD ACREDITADA DE CARTAGENA  
Fundada en 1970

[www.utb.edu.co](http://www.utb.edu.co)

**EDICIONES  
UTB**



Universidad  
Tecnológica  
de Bolívar  
CARTAGENA DE INDIAS