

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfacauc.

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUC - UNICOMFACAUC
CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO NÚMERO 011 DE 2026
(27 de mayo de 2026)**

Por medio del cual se adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de la Corporación Universitaria Comfacauc – Unicomfacauc.

El Consejo Superior en ejercicio de sus funciones legales y

CONSIDERANDO

Que la Corporación Universitaria Comfacauc - Unicomfacauc, en ejercicio de la autonomía universitaria que le asiste, y con miras a propender por la garantía de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia como está la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud y libertad sexual, mediante Acuerdo No. 024 de 2022, expidió el Protocolo para la prevención, e intervención en caso de acoso y/o diversas formas de violencia por razón de género.

Que la Constitución Política de Colombia consagra como principios y derechos fundamentales la igualdad material y efectiva, así como la obligación de promover acciones orientadas a la protección de las personas y grupos históricamente discriminados o en condición de marginación. De igual manera, reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y establece la prohibición de cualquier forma de discriminación contra las personas.

Que mediante la Ley 22 de 1981, el Estado colombiano aprobó y ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, instrumento internacional que define la discriminación racial como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundamentada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, cuyo propósito o efecto sea limitar, desconocer o afectar el reconocimiento, ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Que, en virtud del bloque de constitucionalidad previsto en el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano en materia de derechos humanos se integran al ordenamiento jurídico interno, incorporando principios, normas y lineamientos orientados a la promoción de la igualdad de género, la prevención y superación de las violencias, y la eliminación de todas las formas de discriminación.

Que mediante la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano aprobó y ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer — Convención de Belém do Pará—, instrumento internacional que reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una vulneración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, al afectar o limitar su reconocimiento, goce y ejercicio en condiciones de dignidad e igualdad.

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfauca.

Que la Ley 823 de 2003 estableció disposiciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, promoviendo acciones encaminadas a eliminar prácticas de discriminación y a favorecer el ejercicio pleno de sus derechos en los diferentes ámbitos de la vida social, económica, política, educativa y cultural.

Que el Estado colombiano, mediante la Ley 51 de 1981, ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, así como su Protocolo Facultativo aprobado a través de la Ley 984 de 2005. Dichos instrumentos internacionales establecen compromisos dirigidos a eliminar las distintas formas de discriminación contra las mujeres y a promover transformaciones socioculturales orientadas a erradicar prejuicios, estereotipos y prácticas basadas en relaciones de desigualdad o en concepciones de inferioridad o superioridad entre los sexos.

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de la Recomendación 206 que lo complementa, estableció directrices orientadas a prevenir, atender y erradicar las conductas de violencia y acoso, incluidas aquellas basadas en el sexo o el género de las personas, promoviendo entornos laborales seguros, dignos y libres de discriminación.

Que la Ley 1010 de 2006 estableció disposiciones orientadas a la definición, prevención, corrección y sanción de las distintas modalidades de acoso laboral y demás conductas de hostigamiento que atenten contra la dignidad humana, tales como el maltrato, el trato ofensivo, los vejámenes y cualquier comportamiento abusivo que pueda presentarse en el marco de las relaciones laborales, tanto en el sector público como en el privado.

Que la Ley 1257 de 2008 estableció medidas de sensibilización, prevención, atención y sanción frente a las diferentes formas de violencia y discriminación contra las mujeres, así como mecanismos orientados a garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, el acceso a rutas de protección y atención, y el desarrollo de acciones encaminadas a asegurar una vida libre de violencias.

Que la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, incorporó medidas de carácter penal dirigidas a sancionar actos de discriminación y conductas orientadas a vulnerar derechos de las personas por motivos relacionados con raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás condiciones o criterios de discriminación.

Que el Gobierno Nacional, mediante el Decreto 4798 de 2011 y particularmente en su artículo 6, dispuso que las instituciones de educación superior deben implementar estrategias orientadas a la sensibilización, formación y fortalecimiento de capacidades de la comunidad educativa, especialmente de estudiantes y docentes, en materia de prevención de las violencias contra las mujeres.

Que el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 459 de 2012, adoptó el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, instrumento que establece lineamientos para la atención integral de las víctimas y brinda orientaciones al sector educativo respecto de los procesos de articulación interinstitucional

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfaucauca.

e intersectorial necesarios para la adecuada atención, acompañamiento y garantía de derechos.

Que el Gobierno Nacional, a través del Decreto 2734 de 2012, reglamentó el artículo 19 de la Ley 1257 de 2008, estableciendo medidas orientadas a la atención, protección y acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia, con el propósito de garantizar el restablecimiento y ejercicio efectivo de sus derechos.

Que la Ley 1761 de 2015 incorporó el feminicidio como delito autónomo dentro del ordenamiento jurídico colombiano, con el propósito de fortalecer la investigación, judicialización y sanción de las violencias ejercidas contra las mujeres por razones de género o discriminación. Asimismo, la mencionada ley promueve acciones de prevención, sensibilización y erradicación de estas violencias, garantizando el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación.

Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-265 de 2016, reconoció el acoso sexual como una conducta que vulnera derechos fundamentales y que contraviene los estándares de protección establecidos en el derecho internacional de los derechos humanos, especialmente aquellos relacionados con la dignidad humana, la igualdad y la protección frente a las violencias basadas en género.

Que el Plan Nacional Decenal de Educación 2016–2026, denominado “El camino hacia la calidad y la equidad”, establece dentro de sus desafíos estratégicos la necesidad de fortalecer una sociedad basada en la paz, la inclusión, la equidad, el respeto por la ética y la igualdad de género, promoviendo entornos educativos orientados al reconocimiento y garantía de los derechos de todas las personas.

Que la Ley 1918 de 2018 estableció el régimen de inhabilidades para las personas condenadas por delitos sexuales cometidos contra niños, niñas y adolescentes, con el fin de fortalecer las medidas de protección integral de esta población. Asimismo, su reglamentación mediante el Decreto 753 de 2019 dispuso restricciones para el desempeño de actividades, oficios, profesiones o trabajos que impliquen contacto directo y habitual con menores de edad por parte de personas que hayan sido condenadas por este tipo de conductas.

Que el Plan Decenal de Salud Pública 2022–2031 incorpora la perspectiva de género como un enfoque orientado al reconocimiento de las desigualdades y brechas derivadas de relaciones históricas de poder y de la prevalencia de modelos socioculturales discriminatorios, así como de los efectos que estos generan sobre la vida y el ejercicio de derechos de las personas, teniendo en cuenta sus identidades, roles y orientaciones sexuales.

Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución 014466 de 2022, estableció lineamientos dirigidos a la prevención, detección y atención de las diferentes formas de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior, orientando la formulación e implementación de protocolos institucionales en el marco de las políticas de educación superior inclusiva e intercultural.

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfacauca.

Que Las normas anteriormente relacionadas se entenderán incorporadas al presente Protocolo, así como aquellas que las modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan.

Que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el Objetivo No. 4 relacionado con la educación de calidad, promueven la eliminación de las brechas y desigualdades de género en el acceso, permanencia y participación en los distintos niveles educativos y de formación. Asimismo, establecen la necesidad de fortalecer procesos educativos que fomenten el desarrollo sostenible, los derechos humanos, la igualdad de género, la cultura de paz y no violencia, la ciudadanía global y el reconocimiento de la diversidad cultural como elementos fundamentales para el desarrollo integral de las sociedades.

Que la Corporación Universitaria Comfacauca – Unicomfacauca, alineada con los direccionamientos emitidos por el Gobierno Nacional, reconoce la necesidad de actualizar los lineamientos para la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

En mérito de lo expuesto, se

ACUERDA

ARTÍCULO 1º. El presente acuerdo tiene por objeto actualizar los lineamientos institucionales para la prevención, detección, atención, seguimiento, acompañamiento y adopción de medidas de protección frente a las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género que puedan presentarse en el marco de las actividades académicas, laborales, administrativas, investigativas, culturales, deportivas, de extensión o de cualquier otra naturaleza desarrolladas por la Corporación Universitaria Comfacauca – Unicomfacauca, promoviendo entornos seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencia.

ARTÍCULO 2º. La Corporación Universitaria Comfacauca en el marco de su compromiso con la dignidad humana, la equidad y la construcción de entornos académicos seguros e inclusivos, presenta el Protocolo de Prevención, Detección y Atención de Violencias y/o cualquier tipo de Discriminación Basadas en Género, como una herramienta institucional orientada a salvaguardar los derechos de todas las personas que integran su comunidad universitaria.

Este protocolo responde a la responsabilidad que tiene la Corporación, en calidad de institución de educación superior, de promover y propender el cumplimiento del orden jurídico nacional e internacional en materia de prevención y promoción del derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones. Su elaboración se fundamenta en los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad y diferencial, y recoge tanto los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional como las experiencias acumuladas en la implementación de su primera versión, adaptándose a la autonomía y particularidades propias de la Corporación.

A través de este Protocolo, la Corporación busca acercar a su comunidad, de manera segura, integral y eficaz, a los mecanismos de prevención, detección, atención y reparación frente a hechos de violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género o u orientación sexual diversa. Para ello, su aplicación se rige bajo el principio de debida

diligencia, garantizando en todo momento la investigación oportuna y la reparación integral a las personas victimizadas.

Así mismo, este Protocolo pretende que cada integrante de la comunidad universitaria logre reconocer los comportamientos que vulneran o ponen en riesgo los derechos humanos, así como identificar las formas normalizadas y naturalizadas de violencia y discriminación de género que resultan inaceptables en cualquier contexto académico. En este sentido, define con claridad las instancias institucionales responsables de brindar prevención, detección y atención, articuladas desde el modelo de bienestar institucional y gestionadas a través de su plan de trabajo anual.

Su carácter es de adopción obligatoria para todas las personas de la Corporación, y su naturaleza es flexible, pedagógica y preventiva, lo que permite su revisión y actualización periódica a partir del seguimiento, la evaluación y el análisis del impacto de las acciones implementadas.

La Corporación Universitaria Comfacauca con este Protocolo, reafirma su compromiso con la construcción de una comunidad universitaria justa, segura y libre de toda forma de violencia y/o discriminación basada en género.

ARTÍCULO 3º. El presente Protocolo y la ruta de acción estructurada en el mismo, se aplicarán para la prevención, detección y/o atención de acoso, violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género que cumplan con las siguientes descripciones:

Conceptos y tipologías de violencia:

- 1. Violencia Basada en Género (VBG).** La violencia basada en género (VBG) corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir.
- 2. Violencia por identidad de género y orientación sexual diversa.** La violencia por identidad de género y orientación sexual diversa es toda forma de agresión, discriminación, exclusión o estigmatización ejercida contra una persona o grupo de personas debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género, real o percibida. Esta violencia se manifiesta tanto en acciones directas como el acoso, las agresiones físicas o verbales, como en prácticas estructurales que limitan el acceso a derechos y oportunidades.
- 3. Violencia contra la mujer.** La violencia contra la mujer, de acuerdo con la ley, comprende toda acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una mujer, en razón de su condición de género. Su origen radica en estructuras históricas de desigualdad, jerarquía patriarcal y abuso de poder que, sostenidas por estereotipos y roles de género impuestos socialmente, buscan ejercer dominación y control sobre las mujeres en su diversidad. Incluye las amenazas, la coacción y la privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como privado, afectando de manera particular a mujeres y niñas a lo largo de su ciclo vital.

Otras violencias

- 4. Violencia física.** Conforme a lo estipulado por la ley, se entiende por violencia física toda acción que genere daño o riesgo de daño en la integridad corporal o la salud de la persona. Esto incluye golpes, empujones, puños, bofetadas, patadas, agresiones con objetos, encierros, quemaduras, agentes químicos, ácidos o sustancia similares o cualquier acto que provoque lesiones o limitaciones físicas. En el ámbito institucional, también se considera violencia física el uso de fuerza injustificada o medidas disciplinarias que pongan en riesgo la salud o integridad de las personas.
- 5. Violencia psicológica.** De conformidad a la ley, se define la violencia psicológica como cualquier acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, creencias o decisiones de una persona mediante intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento, desvalorización o cualquier otro comportamiento que afecte su salud mental o desarrollo personal. Esta forma de violencia puede manifestarse en palabras, gestos, actitudes o silencios que buscan generar miedo, culpa o dependencia emocional.
- 6. Violencia económica.** Reafirmando la ley, esta forma de se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.
- 7. Violencia Patrimonial.** La violencia económica o patrimonial se refiere a las acciones que buscan controlar o limitar el acceso de una persona a sus recursos económicos, bienes o patrimonio. Incluye la retención o destrucción de objetos personales, dinero, documentos, becas o salarios, así como la dependencia económica forzada o la negación de apoyo financiero. También puede manifestarse en la manipulación de la estabilidad económica de una persona como forma de control o castigo.
- 8. Violencia Simbólica.** La violencia simbólica no está definida expresamente en una sola ley, pero es reconocida en el Decreto 4799 de 2011, reglamentario de la Ley 1257, y en lineamientos del Ministerio de Educación Nacional. Se refiere al conjunto de mensajes, gestos, representaciones o discursos que reproducen y legitiman la desigualdad de género o la subordinación de un grupo frente a otro. Incluye el uso de lenguaje sexista, la invisibilización de mujeres o diversidades de género en materiales institucionales y la difusión de estereotipos que perpetúan discriminación o roles de género rígidos.
- 9. Violencia sexual.** Según la Ley 1257 de 2008 (artículo 3 literal c) y la Ley 1719 de 2014 (artículo 2), la violencia sexual incluye toda acción que obligue a una persona a realizar o presenciar actos sexuales sin su consentimiento, por medio de la fuerza, la intimidación, el chantaje, el soborno o el abuso de poder. Comprende desde tocamientos no consentidos y acoso sexual hasta violación. En entornos educativos o laborales, se manifiesta también a través de insinuaciones, comentarios de contenido sexual o condicionamiento de beneficios académicos o laborales a favores sexuales.
 - 9.1 Violencia Sexual contra Niños, Niñas y Adolescentes.** Según la Ley 1146 de 2007 (artículo 2) y la Ley 1719 de 2014, toda acción de tipo sexual ejercida sobre un menor de edad constituye violencia sexual, especialmente cuando existe

coacción física o psicológica, manipulación emocional o abuso de confianza. Incluye actos de acceso carnal, tocamientos, exposición a material sexual, o cualquier interacción no consentida. El Estado está obligado a brindar protección integral, atención médica, psicológica y acompañamiento jurídico especializado.

9.2 Conceptos subyacentes de violencias Sexual

9.2.1 Acoso Sexual. Define el acoso sexual como toda conducta de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lasciva o libidinosa, manifestada en relaciones de poder —ya sean verticales u horizontales—, mediadas por edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica. Estas conductas pueden ocurrir de manera única o reiterada y tienen como objetivo o resultado vulnerar la dignidad, libertad, integridad o derechos de la víctima.

9.2.2 Conducta sexual inapropiada. Corresponden a comportamientos, manifestaciones o expresiones, de carácter explícito o implícito, con contenido sexual o sexista, que, sin llegar a constituir acoso sexual, generan incomodidad, afectación o malestar en la persona receptora. Dentro de estas conductas se comprenden, entre otras, los comentarios o manifestaciones de carácter sexista, misógino o machista; las burlas o expresiones que configuran discursos de odio; las alusiones, preguntas o insinuaciones no deseadas sobre la vida íntima, sexual o social de una persona; los comentarios de carácter sexualizado sobre su apariencia física o forma de vestir; la divulgación de información o rumores sobre su vida privada sin consentimiento; así como la realización de gestos, miradas o expresiones corporales con connotación sexual, incluyendo aquellos contactos físicos ocasionales o fugaces que, por su falta de reiteración o insistencia, no configuran acoso sexual.

9.3 Abuso Sexual. Es cualquier tipo de actividad o contacto sexual que no cuenta con consentimiento, esto incluye: Acto sexual no consentido, se refiere a actos de índole sexual como tocamientos o manoseos, sin penetración. Según el estado de la víctima, se tipifica como: Acto sexual violento. Acceso carnal no consentido, penetración con el pene en la vía vaginal, anal u oral de una persona sin su consentimiento, o mediante la penetración de otra parte del cuerpo o con otro objeto. Acto carnal o acto sexual con persona puesta en incapacidad para resistir, el acto Carnal o acto sexual con persona puesta en incapacidad para resistir, descrita en la ley, como acceder carnalmente a persona en estado de inconsciencia o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir (alteración de la capacidad cognitiva que impide comprender lo que ocurre a su alrededor para dar consentimiento). Pornografía no consentida y pornografía con niños, niñas y adolescentes, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material o en el que se exhiban niños, niñas y adolescentes.

10. Violencia de género en entornos digitales. Se entiende como violencia de género en entornos digitales aquella que se ejerce mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación contra una persona en razón de su género, identidad o expresión de género, con el propósito, efecto o potencial de vulnerar su dignidad, intimidad e integridad.

- 10.1 Acoso digital o cibera coso.** Según la ley y código penal sobre protección de datos personales, se define el acoso virtual y ciberacoso al uso de tecnologías de información y comunicación para acosar, vigilar y/o control digital, difundir imágenes sin consentimiento, amenaza, extorsionar, humilla a una persona por parte de un individuo o grupo. Así mismo, el aislamiento o silenciamiento, es decir cuando la víctima por miedo, hostigamiento o desgaste emocional abandona las plataformas digitales limitando su participación en la esfera pública.
- 10.2 Violencia y/o acoso sexual cibernética.** Implica compartir, divulgar o reproducir, por cualquier medio de difusión, analógica o digital, registros documentales como imágenes, audios o videos íntimos o de contenido sexual, sin el consentimiento de la víctima, independientemente de que dichos registros hayan sido obtenidos con o sin autorización de su titular
- 11. Discriminación.** Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos en razón de su género, sexo u orientación sexual. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- 12. Discriminación por Razones de Género o Diversidad Sexual.** Conforme al Código Penal Colombiano, se sanciona los actos de discriminación por razones de raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, entre otros. Por ende, la discriminación por razones de género o diversidad sexual incluye toda conducta que limite derechos, excluya o segregue a una persona o grupo por estas condiciones. En el ámbito educativo, se manifiesta cuando se niega participación, reconocimiento o acceso igualitario a espacios y beneficios institucionales.
- 13. Violencia Política de Género.** Basada en la ley, esta tipología se refiere a toda acción u omisión dirigida a limitar, obstaculizar o anular el ejercicio político de las mujeres o personas con identidades de género diversas. Se manifiesta en la exclusión, hostigamiento, desprestigio, amenazas o presiones durante procesos de participación o representación
- 14. Daños reconocidos por la ley colombiana.** Los tipos de violencia basada en género pueden causar en las personas afectadas daños de diversa naturaleza, que en muchos casos se presentan de manera simultánea o acumulada.
- 14.1 Daño psicológico.** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de una persona, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Este tipo de daño puede no ser visible de manera inmediata, pero tiene efectos profundos y duraderos sobre el bienestar, la autonomía y el proyecto de vida de quien lo padece.
- 14.2 Daño o sufrimiento físico.** Comprende el riesgo o la disminución de la integridad corporal de una persona como consecuencia de actos de violencia. Abarca desde lesiones leves hasta aquellas que ponen en riesgo la vida, e incluye tanto el daño

consumado como la exposición a situaciones que amenacen la integridad física de la persona.

14.3 Daño o sufrimiento sexual. Consecuencias derivadas de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales, mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Este daño vulnera de manera directa la autonomía, la dignidad y los derechos sexuales y reproductivos de la persona afectada.

14.4 Daño patrimonial. Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la persona afectada. Este tipo de daño busca generar dependencia económica y limitar la capacidad de la víctima para tomar decisiones autónomas sobre su vida.

Constituyen ejemplos de conductas que podrán configurar también manifestaciones de violencia o discriminación basada en género, sin que la presente enumeración sea taxativa: humillaciones, expresiones ofensivas, utilización abusiva de relaciones de poder, amenazas, intimidaciones, chantajes, burlas degradantes, ridiculización pública, aislamiento, difusión no consentida de información o imágenes, persecución en medios digitales y cualquier otra conducta que, atendiendo las circunstancias del caso concreto, implique una afectación de la dignidad, igualdad o libertad de la persona.

Las conductas descritas, no limitan, la tipificación de alguna conducta que, a juicio de las autoridades académicas y/o el empleador, según corresponda, se consideren violencia de género.

Glosario institucional de conceptos y tipologías de violencia

- 1. Actuación Institucional.** Conjunto de procedimientos, decisiones y acciones que ejecuta la institución ante la detección, denuncia o conocimiento de un posible caso de acoso, violencia o discriminación basada en género. Incluye la recepción de la denuncia, la atención inicial, la remisión, el acompañamiento psicosocial y jurídico, el seguimiento y el cierre del caso.
- 2. Acompañamiento Psicosocial.** Apoyo brindado por profesionales de las áreas de bienestar institucional o salud mental a las personas afectadas por situaciones de violencia, discriminación o acoso. Este acompañamiento busca la contención emocional, la orientación y la activación de redes de apoyo institucionales y externas.
- 3. Acoso.** Acciones físicas o psicológicas, con intención de causar daño, que se repiten en el tiempo y se dirigen hacia una persona que no puede defenderse fácilmente. En el entorno educativo o laboral, incluye comportamientos de exclusión, humillación o presión que generan afectación emocional y deterioran la convivencia.
- 4. Ambiente Universitario Seguro.** Espacio físico, simbólico y relacional dentro de la institución de educación superior en el cual se garantiza el respeto, la integridad y la protección frente a toda forma de acoso, violencia o discriminación. Implica

corresponsabilidad de todos los actores universitarios en la promoción de la convivencia.

- 5. Atención Inicial.** Primera respuesta institucional ante un caso reportado o detectado de violencia o discriminación. Comprende la escucha activa, el registro de la información, la valoración del riesgo y la orientación sobre los pasos a seguir en la ruta de atención.
- 6. Comunidad Universitaria.** Conjunto de personas que hacen parte de la institución de educación superior: estudiantes, docentes, personal administrativo, directivos, egresados y contratistas. Todos tienen derecho a un entorno libre de violencias y deber de promover la convivencia y el respeto.
- 7. Confidencialidad.** Principio que orienta la protección de la información personal y sensible de las víctimas, testigos y personas involucradas en casos de violencia o discriminación. Implica el manejo reservado de los datos y testimonios durante todo el proceso institucional.
- 8. Consentimiento.** Manifestación libre, voluntaria e informada mediante la cual una persona acepta participar en una interacción o acto. En materia de violencia de género, la ausencia de consentimiento invalida cualquier contacto físico, verbal o virtual de naturaleza sexual.
- 9. Diversidad Sexual y de Género.** Reconocimiento de las diferentes identidades, expresiones y orientaciones sexuales que existen en la sociedad. En el entorno educativo, implica garantizar respeto, inclusión y trato digno a todas las personas, sin distinción.
- 10. Educación Superior.** Nivel educativo posterior a la educación media, orientado a la formación profesional, técnica o tecnológica. Las instituciones de educación superior, como Unicomfauca, tienen la responsabilidad de garantizar espacios libres de acoso, violencia y discriminación, conforme a la Ley 2365 de 2024.
- 11. Episodio de Violencia.** Hecho o manifestación concreta de violencia o discriminación, ya sea física, psicológica, sexual, simbólica o económica. Puede ser único o reiterado, y constituye un punto de partida para la activación de la ruta de atención.
- 12. Espacios Seguros.** Lugares físicos, simbólicos o digitales dentro de la institución donde las personas pueden expresarse y actuar sin temor a ser agredidas o discriminadas. Su creación y mantenimiento forman parte de la responsabilidad institucional.
- 13. Género.** Categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a la construcción social, histórica, cultural y contextual de lo masculino y lo femenino. Permite comprender las interacciones que dan cuenta de los procesos de dominación y cambio, como dimensión vinculante y articuladora de las relaciones sociales, determinadas por el poder desigual.
- 14. Identidad de Género.** Vivencia interna e individual que cada persona tiene de sí misma en relación con su género, la cual puede corresponder o no con el sexo

asignado al nacer, por ello el género no es binario. Conceptos claves en torno a la identidad de género:

- **Expresión de género:** Hace parte de las formas en que las personas representan y performativo el género con el que se identifican. Se expresa a través de acciones corporales, como vestimenta, comportamientos, habla, gestos que se pueden reconocer como masculino o femenino
 - **Femenino:** Construcción social, histórica y cultural que reúne las características, roles y expectativas asociadas a las mujeres. Es diversa y cambiante, aunque persisten modelos hegemónicos que orientan y regulan lo que socialmente se entiende como “ser mujer”.
 - **Masculino:** Construcción social, histórica y cultural que reúne las características, roles y expectativas asociadas a los hombres. Es diversa y cambiante, aunque persisten modelos hegemónicos que definen y regulan lo que socialmente se entiende como “ser hombre”.
 - **Cisgénero:** Se considera cisgénero a la persona cuya identidad de género concuerda con el sexo asignado al nacer.
 - **Personas trans:** Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer ni con las expectativas sociales, históricas y culturales asociadas a lo femenino o lo masculino. Las experiencias trans son diversas y pueden implicar distintos procesos de tránsito o afirmación de género, de acuerdo con las decisiones y vivencias de cada persona.
 - **Transgeneralista:** Persona que transita o se identifica con un género distinto al asignado al nacer, sin que necesariamente implique modificaciones corporales.
 - **Transexual:** Persona que realiza o desea realizar procesos de modificación corporal (hormonales, quirúrgicos u otros) para adecuar su cuerpo a su identidad de género.
 - **Travesti:** Persona que expresa su identidad de género mediante el uso de vestimenta, estética o comportamientos asociados culturalmente a otro género, pudiendo o no identificarse dentro del género binario.
 - **Intergénero:** Identidad de género en la que la persona no se reconoce dentro del binarismo tradicional femenino/masculino, pudiendo situarse entre ambos o transitar de manera flexible entre distintas expresiones de género. Su vivencia es diversa y puede cambiar a lo largo del tiempo, de acuerdo con el auto reconocimiento de cada persona.
 - **Personas no binarias:** Identidad de género en la que la persona no se identifica con las construcciones sociales, históricas y culturales de lo masculino o lo femenino. Puede implicar situarse fuera de estas categorías o resignificarlas, de acuerdo con el auto reconocimiento y la vivencia de cada persona.
 - **Queer/cuir:** Es una forma de apropiación, resignificación y contestación de políticas del género y la sexualidad, que va más allá de la identidad de género.
- 15. Intersexual.** Condición corporal en la cual una persona nace con características sexuales, tanto a nivel anatómico como genético que no necesariamente son visibles y no se ajustan a lo construido social, histórica y culturalmente de lo femenino o masculino. No es una identidad de género, ni orientación sexual, ni patología, sino a una variación corporal natural de la diversidad humana.

- 16. No Revictimización.** Principio que evita que la persona afectada reviva el daño sufrido durante la atención o el trámite del caso. Implica una atención respetuosa, empática y libre de juicios o cuestionamientos innecesarios.
- 17. Orientación Sexual.** Atracción emocional, afectiva, erótica y/o sexual que una persona experimenta hacia otras personas, en relación con el sexo y/o género de quienes son su objeto de deseo. Existen diversas orientaciones sexuales que hacen parte de la diversidad humana y que históricamente han sido objeto de regulación, estigmatización o censura.
- **Heterosexual:** Orientación sexual en la que la atracción afectiva, erótica y/o sexual se dirige hacia personas de un sexo y/o género diferente al propio.
 - **Homosexual:** Orientación sexual en la que la atracción afectiva, erótica y/o sexual se dirige hacia personas del mismo sexo y/o género.
 - **Bisexual:** Orientación sexual en la que la atracción afectiva, erótica y/o sexual se dirige hacia personas de más de un sexo y/o género, no necesariamente de manera simultánea ni en igual intensidad.
 - **Pansexual:** Orientación sexual en la que la atracción afectiva, erótica y/o sexual se dirige hacia personas independientemente de su sexo o identidad de género.
 - **Asexual:** Orientación sexual caracterizada por la ausencia o baja intensidad de atracción sexual hacia otras personas, sin que ello excluya la posibilidad de vínculos afectivos o románticos.
- 18. Patrón de Repetición.** Reiteración de conductas o hechos de violencia en un mismo contexto, espacio o grupo, que permite identificar dinámicas institucionales de riesgo, aunque las conductas individualmente consideradas pudieran parecer de menor gravedad. Su análisis contribuye a la mejora de las estrategias preventivas.
- 19. Prevención.** Conjunto de acciones pedagógicas, comunicativas y formativas que buscan evitar la ocurrencia de violencias o discriminaciones. Incluye campañas, talleres y sensibilizaciones dirigidas a la comunidad universitaria y sectores sociales aliados.
- 20. Remisión.** Proceso mediante el cual la institución deriva un caso a entidades internas o externas especializadas (como salud, justicia o protección) para asegurar atención integral y protección de derechos.
- 21. Ruta de Atención.** Serie de pasos definidos en el protocolo institucional para recibir, analizar, atender y dar seguimiento a los casos de acoso, violencia o discriminación. Su objetivo es garantizar una respuesta rápida, confidencial y efectiva.
- 22. Sectores Sociales.** Grupos, organizaciones o entidades externas a la universidad con las cuales se establecen redes de cooperación y apoyo interinstitucional para prevenir y atender casos de violencia basada en género. Incluye comisarías de familia, ICBF, EPS, Fiscalía, Policía y organizaciones sociales con enfoque de género.
- 23. Seguimiento.** Etapa del proceso que permite verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas y el cierre de los casos. Involucra la evaluación de la eficacia del acompañamiento y la actualización de los registros institucionales.
- 24. Calificación preliminar del caso.** Valoración inicial realizada por la institución para identificar si los hechos reportados podrían corresponder a alguna modalidad de

violencia o discriminación basada en género prevista en este Protocolo, con el único propósito de orientar la ruta institucional de atención, sin que ello implique una decisión sobre responsabilidades disciplinarias, administrativas o penales.

- 25. Violencia Basada en Género.** Categoría que agrupa todas las formas de violencia sustentadas en las desigualdades de poder entre los géneros. Incluye violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica, digital y política, entre otras manifestaciones.
- 26. Víctima.** Persona natural que haya sufrido un daño, afectación, amenaza o vulneración de sus derechos como consecuencia de una conducta constitutiva o presuntamente constitutiva de violencia o discriminación basada en género, con independencia de que exista o no una decisión disciplinaria, administrativa o judicial que determine responsabilidades. En el protocolo institucional, la víctima tiene derecho a la atención integral, la confidencialidad, la protección y la reparación del daño.
- 27. Vulnerabilidad.** Situación o condición social, económica, emocional o física que puede aumentar el riesgo de sufrir violencia o discriminación. Las instituciones deben tener en cuenta esta condición para ofrecer una respuesta diferencial y efectiva.

ARTÍCULO 4º. OBJETIVOS GENERALES:

- 1) Promover la adecuada convivencia en la comunidad universitaria y la apropiación de los principios y valores institucionales, de tal manera que incidan en la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- 2) Fortalecer la cultura institucional de respeto por los derechos humanos, la igualdad, la diversidad y la equidad de género, promoviendo mecanismos permanentes de prevención, formación y transformación cultural.
- 3) Determinar los lineamientos institucionales a seguir en caso de situaciones de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

ARTÍCULO 5º. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Diseñar e implementar estrategias tendientes a la prevención del acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- 2) Promover en la comunidad universitaria la disposición para denunciar los casos de acoso violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- 3) Establecer la ruta de atención ante la denuncia por violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- 4) Prestar a la/s víctima/s todo el acompañamiento debido, conforme a los lineamientos establecidos para ello y los recursos con los que cuente la Corporación.
- 5) Establecer, de ser necesario, medidas preventivas, inmediatas y temporales a fin de proteger a la/las persona/as afectadas.
- 6) Implementar mecanismos permanentes de seguimiento, evaluación y mejora continua de las acciones desarrolladas en el marco del presente Protocolo.
- 7) Fortalecer las competencias institucionales de los colaboradores, docentes, directivos y demás integrantes de la comunidad universitaria para la identificación, prevención y atención de las violencias y discriminaciones basadas en género.

ARTÍCULO 6º. ÁMBITO DE ACTUACIÓN O APLICACIÓN. El presente Protocolo es aplicable a toda la comunidad de la Corporación Universitaria Unicomfauca, en el marco de sus relaciones académicas, laborales y de convivencia institucional. En este sentido, podrá aplicarse respecto de hechos ocurridos dentro o fuera de las instalaciones de la Corporación, cuando exista un vínculo suficiente con las actividades institucionales o que los hechos produzcan efectos en la convivencia, el ambiente académico o laboral, la seguridad o los derechos de cualquiera de los integrantes de la comunidad universitaria.

Las medidas, acciones y procedimientos aquí establecidos se aplicarán de manera diferenciada, atendiendo a la naturaleza del vínculo que cada persona tenga con la institución, en concordancia con la normativa interna y la legislación vigente.

La activación del presente Protocolo conlleva, igualmente, la aplicación de las disposiciones institucionales que regulan la convivencia, el relacionamiento y el régimen disciplinario de los integrantes de la comunidad universitaria, en lo que resulte pertinente, en particular lo establecido en el Reglamento Estudiantil y el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 7º. ENFOQUES. Los enfoques previstos en el presente artículo constituyen criterios obligatorios de interpretación y aplicación del Protocolo. Todas las actuaciones institucionales deberán desarrollarse conforme a ellos, garantizando la protección integral de los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación, la dignidad humana y el debido proceso, orientando tanto las acciones preventivas como las medidas de atención, acompañamiento, seguimiento y evaluación.

Asimismo, estos enfoques orientan el desarrollo de las competencias y capacidades institucionales necesarias para la implementación de acciones de prevención, detección y atención, en el marco de las responsabilidades legales de la Universidad.

De igual forma, su aplicación es transversal y vinculante para todas las personas, instancias y dependencias que intervienen en la implementación del Protocolo, asegurando una actuación articulada, coherente y respetuosa de los derechos humanos.

- 1. Enfoque de Derechos Humanos:** De conformidad con los lineamientos de ONU Mujeres y el sistema de Naciones Unidas, este enfoque orienta el proceso de atención con base en estándares internacionales de derechos humanos, priorizando la promoción, protección y garantía de los derechos de las personas afectadas. Su aplicación implica identificar y transformar las desigualdades estructurales, así como corregir prácticas discriminatorias y relaciones desiguales de poder que limitan el acceso efectivo a la justicia y a la reparación integral.
- 2. Enfoque de género:** En concordancia con lo establecido en el Decreto 1710 de 2020, este enfoque permite reconocer y analizar las desigualdades, inequidades y discriminaciones derivadas de los roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios sociales, así como de las relaciones de poder que históricamente han perpetuado la violencia. En este sentido, las actuaciones del Protocolo deberán considerar las formas específicas de violencia que han afectado de manera desproporcionada a las mujeres y a las personas con identidades de género u orientaciones sexuales diversas.
- 3. Enfoque diferencial:** La Corporación reconocerá las características particulares de las personas y grupos que integran la comunidad universitaria, considerando factores como la edad, discapacidad, pertenencia étnica, nacionalidad, condición migratoria,

orientación sexual, identidad y expresión de género, situación socioeconómica, condición de víctima del conflicto armado, entre otros, con el fin de eliminar barreras de acceso y adoptar medidas razonables que garanticen una atención adecuada, equitativa e incluyente.

4. **Enfoque global:** En concordancia a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, este enfoque reconoce que las violencias basadas en género tienen un carácter estructural y cultural, sosteniendo por la naturalización de la discriminación hacia las mujeres y las personas diversas y la tolerancia social frente a sus distintas manifestaciones. Ante el carácter estructural de las VBG en la sociedad, se propone que las acciones realizadas no sean solo reactivas ante situaciones dadas, sino que el trabajo hacia su erradicación se realice o se opere en cuatro niveles:
 - **Individual:** Fomentar y promover actitudes críticas frente a la violencia de género y fortalecer valores de igualdad.
 - **Relacional:** Propender vínculos respetuosos y fomentar la identificación de las violencias basadas en género en las interacciones cotidianas de la corporación universitaria.
 - **Comunitario:** Impulsar un diálogo amplio con todos los actores pertenecientes a la corporación, desde una mirada educativa, para sancionar las VBS y generar una promoción de una cultura favorable a la igualdad.
 - **Institucional:** Formular políticas, estrategias y procedimientos claros y centrados en las víctimas. Sensibilizar frente a la ocurrencia de las violencias basadas en género, mecanismos efectivos para su atención que contribuyan a la erradicación de esta forma de violencia en el mediano y largo plazo.
5. **Enfoque interseccional:** En el marco del Decreto 1710 de 2020, este enfoque reconoce que las violencias no ocurren de manera aislada, sino que se entrecruzan con múltiples formas de discriminación asociadas a factores como el sexo, el género, la etnia, la edad, la discapacidad o la condición socioeconómica, entre otros. En consecuencia, las personas que enfrentan estas múltiples discriminaciones experimentan mayores barreras para acceder a la atención y a la justicia, lo que exige respuestas institucionales integrales, diferenciadas y sensibles a dichas intersecciones.
6. **Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”:** Este enfoque prioriza las necesidades de las víctimas, evitando culpabilizar y fortaleciendo su capacidad de exigibilidad de derechos. Se propende la atención digna, oportuna y de calidad, sustentada en confidencialidad, escucha libre de prejuicios, acción sin daño y no revictimización, con acceso a información completa sobre derechos y servicios disponibles. Así mismo, las estrategias de prevención deben revisarse continuamente para evitar reproducir estereotipos de género, relaciones de poder desiguales o dinámicas discriminatorias que profundicen las afectaciones o debiliten la confianza institucional.

ARTÍCULO 8º. PRINCIPIOS RECTORES. Las actuaciones adelantadas en desarrollo del presente Protocolo se regirán por los siguientes principios:

1. **Dignidad humana.** Toda persona será tratada con respeto por su dignidad, autonomía e integridad física, psicológica, sexual y moral.

2. **Igualdad y no discriminación.** Todas las personas recibirán igual protección institucional sin distinción alguna.
3. **Debida diligencia.** La Corporación actuará con oportunidad, eficacia, coordinación, imparcialidad y celeridad.
4. **Centralidad de la persona afectada.** Las actuaciones procurarán proteger prioritariamente a la persona afectada.
5. **Buena fe.** Se presumirá la buena fe de quienes intervienen en la activación del presente Protocolo.
6. **Confidencialidad.** Toda la información tendrá carácter reservado.
7. **No revictimización.** Se evitará toda actuación que implique repetir innecesariamente el relato de los hechos o generar nuevas afectaciones.
8. **Acción sin daño.** Las actuaciones institucionales deberán minimizar cualquier afectación adicional derivada del procedimiento.
9. **Debido proceso.** Las actuaciones respetarán plenamente los derechos constitucionales y legales de todas las personas involucradas.
10. **Corresponsabilidad.** La prevención de las violencias basadas en género constituye una responsabilidad compartida por toda la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 9º. LINEAMIENTOS GENERALES. En cualquier actuación que se presente en aplicación del presente Protocolo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Todas las actuaciones deberán desarrollarse conforme a los principios rectores establecidos en el presente Protocolo.
2. En la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia, los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.
3. La información obtenida durante la aplicación del presente Protocolo tendrá carácter reservado y será conocida por quienes deban intervenir en razón de sus funciones institucionales, garantizando el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos personales. La reserva no impedirá el cumplimiento de las obligaciones legales de informar a las autoridades competentes ni limitará el ejercicio del debido proceso dentro de las actuaciones disciplinarias, administrativas o judiciales.
4. Las rutas de atención se socializarán a la comunidad a través de campañas de sensibilización, inducciones, reinducciones y canales de comunicación institucional, entre otras.
5. Los colaboradores que intervienen en las rutas de atención establecidas y los miembros del Comité de Asuntos de Género, deberán participar en los procesos de capacitación que la Corporación establezca con el fin de actualizar, profundizar y apropiar conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el buen desarrollo de las acciones contempladas en el presente acuerdo.
6. La víctima, una vez conocidas las alternativas de manejo que podrá tener su caso, debe expresar su consentimiento para que al caso se le dé el trámite a que haya lugar. Sin embargo, Unicomfauca de oficio, podrá actuar cuando: 1. La víctima u otros miembros de la comunidad universitaria estén en riesgo. 2. Un menor de edad esté involucrado. 3. A solicitud de una autoridad competente.
7. Toda actividad desplegada deberá propender por el bienestar físico, emocional y psicosocial de la víctima, así como por el respeto de sus derechos fundamentales.

8. En todo caso, se respetará la facultad que le asiste a la víctima de aceptar o no el apoyo ofrecido y/o emprender acciones legales en contra del/los presunto/s agresor/es.
9. Al recibir la denuncia se mantendrá el principio de buena fe, por lo que no se puede cuestionar, emitir juicios, culpabilizar, indagar sobre asuntos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida, practicar pruebas innecesarias o ilícitas, entre otras. Así mismo, se debe velar por el respeto de los derechos de los demás involucrados y/o presuntos agresores o terceros.
10. Las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a denuncias de acoso y/o violencia por razón de género, bajo ningún precepto sustituyen los mecanismos legales y médicos que deben activarse de conformidad con la legislación colombiana.
11. La Corporación implementará un sistema de registro estadístico reservado que permita consolidar información anonimizada para efectos de seguimiento institucional, evaluación de indicadores, identificación de factores de riesgo, formulación de acciones preventivas y elaboración de informes institucionales, garantizando en todo momento la protección de los datos personales.

ARTÍCULO 10º. CREACIÓN DEL COMITÉ DE ASUNTOS DE GÉNERO. El Comité de Asuntos de Género estará conformado por la Vicerrectoría Académica, la Secretaría General, la Coordinación de bienestar Institucional, la Coordinación de Talento Humano y el psicólogo(a) de la Corporación.

Para la gestión de las estrategias y lineamientos emitidos en razón de esta Política, las funciones de este Comité serán:

1. Orientar y proponer a la Rectoría las acciones institucionales encaminadas a la prevención, atención, acompañamiento, seguimiento, sanción, reparación y erradicación de las violencias basadas en género al interior de la Corporación.
2. Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del presente Protocolo y de la ruta de atención. Así como proponer y gestionar los procesos de actualización que resulten necesarios.
3. Promover y garantizar el acompañamiento integral a las personas afectadas, fortaleciendo de manera continua los mecanismos institucionales de atención.
4. Formular e implementar mecanismos y estrategias de atención y acompañamiento integral dirigidos a las personas vinculadas a los procesos derivados de la aplicación del Protocolo.
5. Establecer lineamientos que propendan por la restauración, reparación, no repetición, retorno a ambientes seguros entre otros.

Este Comité sesionará de manera regular una vez cada tres (3) meses y en casos eventuales cuando ello sea requerido, en dichas reuniones las funciones de secretaría del Comité serán asumidas por el psicólogo(a).

Parágrafo 1º. Quórum y decisiones. El Comité deliberará válidamente con la asistencia de la mayoría simple de sus integrantes y adoptará sus decisiones por mayoría de los asistentes. En caso de empate decidirá quién ejerza la presidencia.

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfacauca.

Parágrafo 2º. Presidencia. La presidencia será ejercida por la Vicerrectoría Académica, quien convocará las sesiones, aprobará el orden del día y velará por el cumplimiento de las decisiones adoptadas.

Parágrafo 3º. Secretaría Técnica. La Secretaría Técnica será ejercida por el profesional en psicología adscrito a Bienestar Institucional, quien tendrá a su cargo la elaboración de actas, custodia documental, seguimiento a compromisos y consolidación de indicadores.

Parágrafo 4º. Impedimentos y conflictos de interés. Los integrantes del Comité deberán declararse impedidos cuando exista conflicto de interés, relación directa con las personas involucradas o cualquier circunstancia que pueda afectar su imparcialidad.

Parágrafo 5º. Reserva. Las deliberaciones y documentos del Comité tendrán carácter reservado.

ARTÍCULO 11º. DE ACCIONAR DE LAS DEPENDENCIAS Y DEPENDENCIA RESPONSABLE. Toda la comunidad universitaria tiene el deber de contribuir a la prevención, detección y reporte oportuno de hechos presuntamente constitutivos de violencias y/o cualquier forma de discriminación basada en género. En este sentido, toda persona vinculada a la Corporación deberá: a) Respetar los derechos humanos. b) Abstenerse de realizar conductas constitutivas de violencia. c) Colaborar con la implementación del Protocolo. d) Suministrar información veraz. e) Respetar la confidencialidad. f) Participar en procesos de formación cuando sean convocados. g) Promover ambientes seguros.

En este sentido, se deberá informar de manera inmediata y por los canales establecidos a la dependencia de Bienestar Institucional, con el fin de activar la ruta de atención prevista en el presente Protocolo y garantizar el acompañamiento integral a la persona afectada.

Por su parte, la Coordinación de Bienestar Institucional o a quien esta designe de su sección, será la responsable de la recepción, orientación inicial, activación de la ruta institucional, coordinación del acompañamiento interdisciplinario, seguimiento y cierre administrativo de los casos de presuntas violencias y cualquier forma de discriminación basada en género, sin perjuicio de las competencias que correspondan a otras dependencias institucionales o autoridades externas.

De igual manera, ésta deberá poner en conocimiento del Comité de Asuntos de Género los casos atendidos, con el fin de propiciar una respuesta institucional coordinada, basada en criterios de oportunidad, eficacia y eliminación de barreras en el acceso a los servicios de atención y protección de derechos

ARTÍCULO 12º ALCANCE DEL PROTOCOLO. En el presente se establecen disposiciones, lineamientos y/o estrategias en general que propenden por la prevención, detección y atención de las violencias de género.

1. Prevención de las violencias de género.

- Se realizarán acciones pedagógicas orientadas a la comunidad universitaria, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo.
- Se realizarán campañas de sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria, para la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación, fomentando una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.

- Se desarrollarán eventos, talleres y charlas para promover la cultura de prevención de violencias de género o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- Se diseñarán metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que la comunidad universitaria está expuesta y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- La Corporación verificará, cuando la legislación vigente así lo exija, la inexistencia de inhabilidades, incompatibilidades o antecedentes que limiten la vinculación de personas para desempeñar actividades con menores de edad o poblaciones especialmente protegidas.
- Las actividades de prevención deberán incorporarse al Plan Institucional de Bienestar, a los procesos de inducción y reinducción, así como a las estrategias permanentes de formación de estudiantes, docentes, directivos, contratistas y personal administrativo.

2. Detección de las violencias de género.

En el marco del compromiso institucional con la prevención, detección y atención de las violencias y/o cualquier tipo de discriminaciones basadas en género (VBG), la Corporación Universitaria Comfaucauca ha implementado un proceso de detección temprana dirigido a los estudiantes de primer semestre. Este proceso busca identificar de manera oportuna posibles experiencias de victimización, patrones de naturalización de la violencia y formas inadecuadas de gestionar situaciones en los ámbitos académico, familiar y de pareja, con el fin de activar acciones de apoyo pertinentes y oportunas.

El proceso se desarrolla a través de un instrumento de caracterización que incorpora un módulo específico sobre violencias y/o cualquier discriminación basada en género, el cual opera como indicador de alerta temprana de posibles personas victimizadas. Dicho instrumento incluye, además, un segmento de situaciones hipotéticas orientado a explorar las actitudes, creencias y posibles respuestas de los estudiantes frente a circunstancias relacionadas con la violencia de género, permitiendo identificar la naturalización de conductas violentas o discriminatorias. La aplicación del instrumento observará los principios de voluntariedad, confidencialidad, protección de datos personales y consentimiento informado cuando resulte exigible.

A través de diferentes estrategias se contempla la implementación de mecanismos que permitan generar detecciones en toda la comunidad académica, a través de alertas por parte de los docentes, reportes anónimos, percepción de diferentes situaciones en los colaboradores.

A partir del análisis de la información recopilada, la Corporación desarrolla acciones diferenciadas que incluyen talleres de prevención y sensibilización, orientación psicológica individual y, cuando los casos así lo requieran, la activación de las rutas de atención contempladas en este protocolo. Todo ello con el propósito de garantizar un entorno seguro, equitativo e incluyente para todos los miembros de la comunidad educativa. Así mismo se establecen criterios de actuación:

3. Criterios de actuación.

La identificación de una situación como episodio de Violencias Basadas en Género (VBG) requiere una valoración integral que articule criterios técnicos y éticos. Ningún criterio es excluyente por sí solo; la presencia de uno o varios de ellos, evaluados en conjunto y en

contexto, determina la pertinencia de activar las rutas de atención contempladas en este protocolo. Esta valoración debe realizarse con perspectiva de género, enfoque diferencial y bajo el principio de no revictimización.

Estos criterios de valoración se encuentran estrechamente articulados con las definiciones establecidas en el Artículo 3, relativo a tipologías y conceptos de Violencias y/o discriminaciones basadas en género. En este sentido, la interpretación de cada criterio debe realizarse en coherencia con dichas definiciones, garantizando una comprensión integral de las distintas formas en que se manifiestan las violencias y las prácticas discriminatorias.

- **Gravedad del hecho.** Se evalúa el nivel de daño real o potencial sobre la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de la persona. A mayor gravedad, mayor urgencia en la activación de la ruta de atención.
- **Intencionalidad.** Se considera si el acto fue deliberado o responde a un patrón de control o daño. La ausencia de intención explícita no excluye la existencia de VBG y/o discriminación: los actos naturalizados y las violencias simbólicas pueden constituir episodios de VBG aun cuando quien los ejerce no los reconozca como tales. Así mismo, la reiteración de actos violentos configura un patrón que agrava la situación. Sin embargo, un hecho único puede constituir un episodio de VBG cuando su gravedad o impacto así lo determinen.
- **Impacto emocional o físico.** La experiencia subjetiva de la persona afectada es un criterio ético central. El miedo, la angustia, la humillación o el deterioro del bienestar emocional son expresiones válidas de afectación. El relato de la persona debe ser el punto de partida de toda valoración.
- **Reincidencia.** Se refiere a la repetición de conductas constitutivas de Violencias Basadas en Género (VBG) por parte de una misma persona, habiendo existido previamente un reporte, proceso de atención o medida institucional. La reincidencia constituye un factor de agravamiento que indica la ineficacia de las medidas adoptadas o el incumplimiento de las mismas, y exige la adopción de acciones más estrictas y el fortalecimiento del seguimiento institucional.
- **Relación de poder.** La asimetría de poder entre quien ejerce la violencia y quien la padece es un criterio estructural. En el contexto universitario deben valorarse explícitamente la relación docente-estudiante, la dependencia académica o administrativa y las diferencias de posición institucional.
- **Contexto donde ocurre.** El espacio (académico, familiar, de pareja, social, presencial o virtual) es determinante para la comprensión del hecho y la definición de la respuesta institucional. La ocurrencia de VBG en espacios universitarios activa responsabilidades específicas de la institución, independientemente de si los hechos ocurren dentro o fuera del campus.

Ante la duda, el principio orientador es la protección: se activa la ruta de atención y se profundiza la valoración en el proceso de acompañamiento.

4. Espacios seguros.

La Corporación propende la existencia y sostenibilidad de espacios seguros, entendidos como entornos físicos y simbólicos donde las personas puedan desenvolverse sin temor a la discriminación, el acoso o la violencia. Se desarrollarán acciones orientados a:

- Promover la cultura del respeto y la corresponsabilidad.
- Difundir de manera visible las rutas de atención.

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfaucauca.

- Asegurar la confidencialidad de los reportes.
- Disponer de acompañamiento psicosocial y jurídico.
- Evaluar periódicamente la percepción de seguridad en la comunidad.

5. Atención de las violencias de género.

La atención institucional comprenderá, según las necesidades del caso y cuando aplique:

- Primeros auxilios psicológicos.
- Acompañamiento psicológico desde el área de Bienestar Institucional, a las personas afectadas por violencias de género.
- Remisiones a que haya lugar con entidades externas.
- Adopción de medidas de carácter administrativo, laborales y/o académico a las personas afectadas.
- Orientación jurídica, en donde se indicarán los derechos de la persona afectada, así como los mecanismos disponibles para su garantía y protección.
- Indicación de los servicios dispuestos para la protección de sus derechos en el ámbito interno y externo de la Corporación.

Sin perjuicio de lo anterior, desde el momento en que se conozca un presunto hecho constitutivo de violencia o discriminación basada en género, la Corporación podrá adoptar medidas provisionales de carácter preventivo, inmediato, temporal y proporcional, orientadas exclusivamente a proteger la integridad física, psicológica, emocional o académica de la persona afectada.

Tales medidas no constituyen sanción disciplinaria ni implican prejuizgamiento sobre la responsabilidad del presunto agresor.

Entre otras, podrán adoptarse ajustes de horarios, restricción de contacto, flexibilización académica, reubicación laboral temporal, acompañamiento institucional, recomendaciones de seguridad, entre otras.

ARTÍCULO 13º. PLAN DE TRABAJO. De manera anual la Corporación, a través de su área de Bienestar Institucional, estructurará un plan de trabajo, el cual se entiende hace parte integral del presente Protocolo, en el cual se incluirán indicadores, metas u objetivos necesarios para medir cuantitativa y cualitativamente el avance, implementación, seguimiento y monitoreo a las acciones tendientes a la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

Parágrafo. Los indicadores mencionados serán establecidos y monitoreados por la sección de Bienestar Institucional con el aval de la Vicerrectoría Académica. De manera anual el reporte de su medición y evaluación de impacto será presentado ante el Comité de Asuntos de Género.

ARTÍCULO 14º. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO. La ruta a seguir cuando se esté ante una conducta que conlleve un acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género, se surtirá a través de las siguientes etapas:

PRIMERA ETAPA. Denuncia y atención inicial.

a) Denuncia sobre la posible situación de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

1. Personas autorizadas para denunciar y/o notificar un caso de presunto acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género:

- La víctima.
- Un tercero autorizado por la víctima.
- Un tercero que conoce la situación, pese a que no cuente con la autorización de la víctima. En este caso, se deberá comunicar de inmediato a la presunta víctima para que ratifique la denuncia, de forma verbal o escrita, lo anterior con el fin de hacer efectiva la aplicación del Protocolo. Si la presunta víctima se niega a ratificar, se dejará constancia, y sólo se podrá hacer seguimiento y realizar actuaciones preventivas, salvo que deba actuar de oficio.

Cuando el hecho involucre a un menor de edad (víctima o presunta persona agresora) es obligación de la Corporación informar a sus representantes legales, así como a las autoridades competentes, según aplique.

2. Las denuncias podrán realizarse de manera presencial en:

- La Coordinación de Bienestar Institucional o al psicólogo (a) de la Corporación. La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita.

b) Atención Inicial.

El área de psicología de Bienestar Institucional, brindará esa atención inicial a la persona afectada, y documentará suficientemente los hechos que serán base de las siguientes actuaciones de remisión a las instancias disciplinarias o legales. Se indagará sobre su ubicación, espacio temporal y otros elementos relevantes sobre lo sucedido, datos de identificación y contacto de las personas afectadas, así como de las personas presuntamente implicadas, autores o testigos.

Se realizará el cierre de esta atención inicial, informando sobre los pasos siguientes, los tiempos y los mecanismos de contacto. Se registrarán los medios a través de los cuales la persona afectada prefiere ser contactada, que pueden no coincidir con los reportados institucionalmente.

Antes del cierre, se firmará por el afectado el consentimiento informado sobre el uso de los datos personales o que se refieran a los hechos, a fin de realizar los reportes a que haya lugar a las autoridades internas para adelantar los respectivos procesos disciplinarios o autoridades judiciales o entes gubernamentales según sea el caso. La negativa a suscribir el consentimiento informado no impedirá la adopción de las medidas de protección que legalmente correspondan.

La víctima y/o afectado, sólo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. Esta declaración será la que se lleve a todas las instancias, a menos que la víctima desee ampliar su declaración y/o complementar.

En el evento en el que se esté tramitando un proceso disciplinario con ocasión de la denuncia interpuesta, la autoridad disciplinaria podrá solicitar a la víctima información adicional, sin desconocer o vulnerar derecho alguno de la víctima.

Si la denuncia es informada a una instancia diferente a las ya señaladas, es obligación de ésta poner en conocimiento de manera inmediata la situación a las instancias designadas para ello, guardando la confidencialidad debida.

Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

SEGUNDA ETAPA. Estudio y análisis del caso.

Después de recibir la denuncia y/o notificación del presunto acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género, se procederá al análisis de la situación así:

- a) Se identificarán las posibles personas involucradas en la situación (estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas, egresados, etc.) a fin de determinar la presunta persona agresora.

Si sólo la víctima hace parte de la Corporación, se le brindará todo el apoyo que ésta requiera y solicite conforme a lo estipulado en el presente Protocolo.

Si sólo la presunta persona agresora hace parte de la Corporación, en cualquiera de las calidades ya descritas, las medidas que tome la Corporación estarán sujetas a los resultados de los procesos judiciales.

Si tanto la víctima y como la presunta persona agresora hacen parte de la comunidad, se le brindará a la víctima el apoyo y acompañamiento y se dará apertura al proceso disciplinario respecto del o las presuntas personas agresoras, sin perjuicio de las acciones legales a las que haya lugar.

- b) Se evaluará el nivel de riesgo al que está expuesta la víctima y/o afectada y se establecerán, si a ello hay lugar, medidas preventivas que puedan tomarse. Entre ellas y sin perjuicio de las demás, se podrá dar una orientación psicológica o judicial inmediata o se podrán ajustar razonablemente las condiciones académicas o laborales de la víctima y/o afectada, de tal manera que pueda cumplir con sus responsabilidades, así como realizar recomendaciones de seguridad preventiva.

TERCERA ETAPA. Remisión a las áreas de apoyo de la Corporación.

Una vez analizada la situación, el equipo de Bienestar Institucional definen las acciones que se deben seguir, entre las cuales están:

- a) Orientación psicológica, la cual se brindará por parte del psicólogo de la Corporación, previa aceptación de la víctima. Los casos críticos serán remitidos a la entidad prestadora de servicio en salud.
- b) Orientación jurídica, la cual estará a cargo del Asesor Jurídico de la Corporación, previa aceptación de la víctima.

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfacaucá.

- c) Intervención por el área de Bienestar Institucional, la cual se realizará cuando la denuncia señala como presunta persona agresora a uno o varios estudiantes de la Corporación y se realiza con el propósito de prevenir la reiteración de las conductas reportadas y restablecer condiciones adecuadas de convivencia, siempre que ello sea compatible con la voluntad de la persona afectada y no implique mecanismos de conciliación prohibidos por la ley. El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta.
- d) Las demás que se consideren por el área de Bienestar Institucional junto con el comité de asuntos de género.

La Coordinación de Bienestar Institucional y/o el psicólogo(a) de la corporación, establecerá mecanismos de direccionamiento, cooperación y/o coordinación con las instituciones intersectoriales para la activación de las Rutas de Atención externas según sea el caso, con entidades como la Fiscalía General de la Nación, las instituciones del sector Salud como la Secretaría de Salud departamental, distrital o municipal, Entidades Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud, EPS e IPS, la Policía Nacional, el Instituto Colombiano de Medicina Legal, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, las Comisarías de Familia, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las Personerías municipales, Alcaldías, Gobernaciones, entre otras. Esta información, lugares de atención y/o líneas de contacto, se actualizarán de manera semestral y se darán a conocer tanto a las personas afectadas como a la comunidad en general.

CUARTA ETAPA. Remisión a entidades externas.

- a) En caso de violencia sexual, se debe direccionar a la víctima para que acuda al servicio de urgencias para que reciba una atención médica integral.
- b) Si la víctima es menor de edad, aparte de informar de manera inmediata a sus representantes legales, la Corporación informará la situación al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o a la entidad que haga sus veces.
- c) Si se evidencia que la situación de acoso o violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso o es víctima de violencia, indistintamente de si se trata de un menor o mayor de edad, la Corporación informará a las autoridades competentes. Se realizará remisión al sector salud, de las personas afectadas por hechos de violencias de género, especialmente violencia sexual, que han sido reportados con mucha posterioridad a su ocurrencia, orientada a la Atención en salud mental, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades de transmisión sexual y otras secuelas de los hechos violentos que requieran atención médica y/o tratamiento.

QUINTA ETAPA. Apertura de procesos disciplinarios.

La activación de la ruta no implica automáticamente la apertura de un proceso disciplinario, sino que esta dependerá de la valoración jurídica y de las competencias de la autoridad correspondiente.

En los casos en que haya lugar a su apertura, el trámite del proceso disciplinario cuando el o los presuntos agresores sean estudiantes de la Corporación, se atemperará a los

señalado en el Reglamento Estudiantil vigente. Para el caso de los trabajadores de la Corporación a lo dispuesto en el Reglamento Interno del Trabajo.

La carga de la prueba dentro de estos procesos estará a cargo del o los presuntos agresores. No obstante, el recaudo y práctica de la prueba dentro del proceso disciplinario, estará a cargo de la autoridad disciplinaria competente, quien para estos casos deberá actuar con la debida diligencia.

SEXTA ETAPA. Seguimiento.

El área de Bienestar Institucional deberá:

- a) Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas, si estas fueron decretadas, permanencia del riesgo, reincidencia, eficacia de la ruta, necesidad de nuevas medidas, etc.
- b) Realizar un seguimiento de la remisión realizada tanto a las áreas de apoyo de la Corporación como a las entidades externas.
- c) Llevar un registro de las denuncias presentadas, así como de las actuaciones institucionales realizadas para cada caso.
- d) En todo caso, llevar un registro de todas las actuaciones realizadas en pro de la prevención de este tipo de acoso y de violencia.

SÉPTIMA ETAPA. Cierre del caso.

Se presentará cierre del caso cuando:

- a) Cuando las áreas de apoyo interno o externo activadas hayan completado sus procesos.
- b) Cuando la víctima toma la decisión de retirar la denuncia o no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
- c) Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad universitaria, es decir, estar en condición de egresado o como ex colaborador de la corporación universitaria.
- d) Cuando resulte imposible continuar pese a haberse desplegado las actuaciones razonables.

El cierre deberá constar mediante informe motivado.

ARTÍCULO 15°. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN. El presente Protocolo será objeto de evaluación integral, por lo menos una vez cada dos (2) años o cuando sobrevengan modificaciones normativas que hagan necesaria su actualización. El Comité de Asuntos de Género presentará a la Rectoría un informe con las recomendaciones correspondientes.

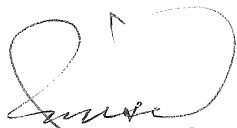
ARTÍCULO 16°. INTERPRETACIÓN. Las disposiciones del presente Protocolo se interpretarán conforme a la Constitución Política, la legislación nacional vigente y los principios establecidos en este Acuerdo. Las dudas que surjan en la aplicación y alcance del presente Acuerdo serán resueltas por la Rectoría de la Corporación.

ARTÍCULO 17°. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Acuerdo No. 011 de 2026 – por medio del cual adopta y actualiza el Protocolo Institucional para la prevención, detección, atención, seguimiento y acompañamiento de las violencias y cualquier forma de discriminación basada en género de Unicomfauca.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán, a los veintisiete (27) días del mes de mayo de dos mil veintiséis (2026).



MARISOL VELASCO CHAGUENDO
Presidente (e)



ELIANA ANDREA HERNÁNDEZ BARRERA
Secretaria General

