



Fundación Universitaria  
de Ciencias de la Salud  
**FUCS**

# Protocolo de

---

## **prevención, detección, atención a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género**

---

## **Acuerdo N° 5700**

Expedido en sesión ordinaria No. 598 del veinticuatro (24) de enero del año 2023

**Consejo Superior**



La Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud – FUCS., interesada en promover y desarrollar acciones de fortalecimiento a la inclusión y reconocimiento de la diversidad en la comunidad universitaria, adiciona su consolidado de políticas institucionales, la “Política de Inclusión y Multidiversidad” que pretende generar conciencia en la comunidad universitaria, acerca de su propósito superior de mejorar la calidad de vida de las personas, promoviendo el respeto y reconocimiento de la multidiversidad de la comunidad universitaria, fomentando una educación inclusiva, equitativa y entendiendo el valor de la pluralidad como instrumento de crecimiento y aprendizaje institucional.

Dentro de los lineamientos de esta política, se incluye el fomento de una cultura de equidad de género, con enfoque diferencial en los programas, procesos, estructuras y acciones institucionales, contribuyendo a eliminar las barreras de acceso y cualquier forma de violencia y discriminación por asuntos de género en el desarrollo de las actividades administrativas y misionales de la FUCS.

De esta manera, se asume este escenario desde un enfoque de derechos humanos, siendo este último, un principio fundamental de la Responsabilidad Social Organizacional.

Bajo tal contexto, la FUCS es consciente de la importancia de generar y fortalecer los protocolos y rutas de acción que permitan materializar dichos conceptos y que se desarrollen de una manera genuina y responsable desde los tres aspectos fundamentales (la prevención,

la detección y la atención) que permitan a la Institución un abordaje adecuado y un manejo oportuno de las situaciones que se presenten en el diario transcurrir de la actividad universitaria y que redunden en beneficio de toda la comunidad.

Como antecedente de abordaje de situaciones de violencia basadas en género, mediante el Acuerdo No. 4530 de 2019, el Consejo Superior expidió el documento denominado **“Protocolo de atención de situaciones de violencia sexual y por razones de género”**, diseñado conjuntamente en mesas de trabajo interdisciplinarias que contaron con la participación de las áreas de Bienestar Universitario, Gestión Humana, Orientación Universitaria, Planeación y Gestión de Proyectos, Universidad Saludable, Seguridad y Salud en el Trabajo y la División Jurídica, donde se evidenciaron necesidades y recomendaciones por las diferentes áreas destacando la realización de una aproximación a la normatividad actualizada y en confrontación con el estado del arte existente hasta el momento en otras instituciones de educación superior.

De dicho documento se extrajeron y desarrollaron los aspectos operativos necesarios para su aplicación a través de la expedición del protocolo -procedimiento alineado con el sistema de gestión organizacional a cargo de la División de Planeación y Gestión de Proyectos, que identifica los objetivos, alcances, condiciones generales y desarrollo de la atención.

El protocolo fue publicado en la página web institucional, divulgado a la comunidad universitaria a través de diversos medios, incluso en las redes sociales institucionales, y explicado a docentes, representantes de estudiantes, secretarios académicos y decanos en varios espacios y charlas institucionales.

La ejecución de la atención de situaciones hasta la fecha ha sido direccionado por la Oficina de Orientación Universitaria, quien tiene a su cargo los programas de acompañamiento psicopedagógicos de la Institución, de lo cual han derivado diversas atenciones (activación del protocolo) en donde se ha brindado sensibilización (“no victimización”) y apoyo psicoemocional y jurídico.

En el marco de la aplicación de tales protocolos en las IES, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución No. 014466 el pasado 25 de julio de 2022, a través de la cual fijó lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación

Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), a través del cual promueve entre las instituciones el desarrollo de protocolos en los cuales se incorporen dichos lineamientos.

Dados los nuevos lineamientos establecidos por el Ministerio, la Institución ha estimado pertinente actualizar las disposiciones del protocolo aprobado mediante el Acuerdo No. 4530 de 2019 ampliando su objeto, alcance y etapas en cumplimiento de la nueva normatividad, lo que permitirá avanzar en el fortalecimiento del lineamiento de fomento de una cultura de equidad de género, buscando una educación más humana e inclusiva, que tiene en cuenta el enfoque diferencial como fundamento en su ejercicio misional.

“ La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible ”  
- (ODS-ONU, 2015)

### **1.1 Objeto del Protocolo**

El presente protocolo tiene por objeto establecer lineamientos institucionales aplicables a las acciones de prevención, detección y atención de situaciones de violencia y discriminación basadas en género en el ámbito universitario, fortaleciendo la cultura de equidad de género que impulsa la política de Inclusión y Multidiversidad de la FUCS, dentro del marco y límites establecidos a la autonomía universitaria.

### **1.2 Alcance**

Este protocolo aplica para toda la comunidad universitaria de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud-FUCS, en las diferentes fases de prevención, detección y atención de situaciones de violencia y discriminación basadas en género, en el marco de las actividades de la Institución.



## Definiciones institucionales

La aplicación del presente protocolo, se regirá por la aplicación de las siguientes definiciones institucionales:

### **2.1 Comunidad universitaria:**

Grupo conformado por los estudiantes, docentes, administrativos de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS.

### **2.2 Sujetos conexos a la comunidad universitaria:**

Grupo conformado por pacientes, usuarios, contratistas, y otros terceros con los cuales los miembros de la comunidad universitaria tienen contacto en el marco del desarrollo de las actividades y espacios de la institución.

### **2.3 Actividades de la institución:**

Toda actividad académica, investigativa, práctica, de proyección social, cultural, deportiva y recreativa organizada, patrocinada, promovida, programada o realizada por la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS, o sujetos de la comunidad universitaria, en espacios de la institución, espacios recreo deportivos y culturales o en espacios de práctica institucional, y espacios de terceros.

**2.4 Espacios de la institución:**

Cualquier lugar de infraestructura de propiedad o bajo dominio de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS, o asignado por la FUCS para el desarrollo de actividades de la institución.

**2.5 Espacios recreodeportivos y culturales:**

Cualquier lugar de infraestructura interna o externa en el que se desarrollen actividades de carácter recreativo, deportivo y cultural donde participen los miembros de la comunidad universitaria avalados por la institución.

**2.6 Espacios de práctica institucional:**

Cualquier lugar de infraestructura dentro del cual se realicen actividades de práctica académica y/o docencia servicio, como parte del desarrollo del programa académico de la FUCS.

**2.7 Espacios de terceros en desarrollo de actividades institucionales:**

Cualquier lugar de infraestructura diferente a espacios de la institución, espacios recreodeportivos y culturales o en espacios de práctica institucional, dentro de los cuales se realicen actividades de la institución.

**2.8 Actuación de oficio:**

Actos que despliegan las autoridades académico administrativas de la Institución por iniciativa propia, sin que sea obligatorio que medie una solicitud para su iniciación.

**2.9 Víctimas y/o personas afectadas:**

Persona que ha sido sujeto de cualquier tipo de conducta de violencia y/o discriminación por razones de género en su contra.

**2.10 Victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja:**

Persona que ejerce o presuntamente ha ejercido cualquier tipo de conducta de violencia y/o discriminación por razones de género en contra de otra.



## Sección **3**

# Conceptos

La aplicación del presente protocolo, se regirá por la aplicación de los siguientes conceptos:

### **3.1 Sexo:**

“Save the Children (2018, p. 7) plantea que es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que vienen desde el nacimiento y que distinguen a hombres y mujeres. Para determinar el sexo se toman en consideración aspectos anatómicos, hormonales, fisiológicos, genéticos, entre otros. Dentro de esta categoría se encuentran: mujer, hombre e Intersexual”<sup>1</sup>

### **3.2 Orientación sexual:**

“La Defensoría del Pueblo (2019, p. 17) plantea que “se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.”<sup>2</sup>

### **3.3 Personas con orientación sexual e identidad de género diversas:**

“La Defensoría del Pueblo (2019, p. 14) utiliza la expresión personas con orientación sexual e identidad de género diversas y la define de la siguiente manera: “relativa a todas aquellas



que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento. Esto de ninguna manera desconoce el poder simbólico y movilizador del acrónimo LGBTQ+, pero sí tiene la intención de incluir a cualquier persona que hace parte de esta población sin sentirse identificada con alguna de estas identidades políticas”.<sup>3</sup>

### **3.4 Género:**

“El género es una categoría de análisis social que permite identificar y analizar las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres en contextos específicos, y que se ven materializadas en los mecanismos que organizan las sociedades y los roles de las personas dentro de la misma. (...) Por su parte, los Lineamientos de Educación Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional, se entiende el género como (...) una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres”. (Ministerio de Educación, n.d., p. 33).<sup>4</sup>

### **3.5 Identidad de género:**

“La Defensoría del Pueblo (2019, p. 17) la define como “la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder (cisgénero) o no (transgénero) con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.<sup>5</sup>

### **3.6 Estereotipos de género:**

“Según el Ministerio de Justicia (s. f., p. 36), estos se definen como “[...] creencias o convicciones que se forjan en el seno de una comunidad y conforme a las cuales se otorga cierta característica a un grupo o a una persona, generando una diferenciación entre ella y los demás”.<sup>6</sup>

### 3.7 Expresión de género:

“Save the Children (2018, p. 4) la define como “[...] la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos)”<sup>7</sup>

### 3.8 Equidad de género:

“Save the Children (2018, p. 4) la define como “la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo con sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos”<sup>8</sup>

### 3.9 Igualdad de género:

“Save the Children (2018, p. 5) la determina de la siguiente manera: “es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados”<sup>9</sup>

### 3.10 Discriminación:

“La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012, p. 5) define este concepto como un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones

de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado”.<sup>10</sup>

### **3.11 Discriminación con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género:**

“La Defensoría del Pueblo (2019, p. 14) define este término de la siguiente manera: “se entiende como toda distinción, exclusión y restricción de una persona en razón a su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tenga por objeto o por resultado, anular y menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad”.<sup>11</sup>

### **3.12 Violencia:**

“Se entiende por violencia el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento”.<sup>12</sup>

### **3.13 Violencia en razón del género:**

“La violencia de género se define como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual, patrimonial o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. Estas violencias, se refieren al sistema sexo género (Gayle, 1986). Por ello, es una situación estructural que tiene como raíz las tradiciones y costumbres que otorgan valor diferente a lo masculino y lo femenino”.<sup>13</sup>

### **3.14 Violencia sexual:**

“Cualquier acción de violencia o amenaza de violencia que conlleve a un acto sexual o sufrimiento sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”.<sup>14</sup>.,

sea cual sea el medio a través del cual se efectúe. No todas las formas en que se manifiesta la violencia sexual son delitos, aunque la mayoría de ellas han sido recogidas por el Código Penal colombiano.<sup>15</sup>

### 3.15 Violencia patrimonial:

Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a una persona por razón de su género y sus condiciones sociales, económicas o políticas. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.<sup>16</sup>

### 3.16 Acoso sexual:

Cualquier comportamiento de acoso, persecución, hostigamiento, presión, amenaza o asedio, ya sea físico, escrito o verbal hacia otra persona, independientemente de su género, identidad de género o expresión de género, con fines sexuales no consentidos, que causan malestar, sentimiento de degradación, intimidación o temor en la persona que los recibe, existan o no relaciones de poder o jerarquía entre las partes.<sup>17</sup> En el ámbito universitario pueden encontrarse, entre otras, las siguientes categorías de acoso de naturaleza sexual:<sup>18</sup>

**3.16.1 Acoso visual / gestual:** Miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.

**3.16.2 Acoso verbal:** Comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir; hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; burlas y humillaciones de contenido sexual.

**3.16.3 Acoso físico:** contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento.

**3.16.4 Acoso virtual:** difusión sin consentimiento de fotos, videos, capturas de pantalla, o mensajes con insinuaciones, invitaciones o comentarios de connotación sexual por redes sociales, aplicaciones de mensajería, plataformas de contenido sexual o no sexual, foros u otros medios de comunicación.

3.16.5 Exigencia de actividades sexuales bajo presión, extorsión y chantaje.

### 3.17 Daño<sup>19</sup>:

#### 3.17.1

**Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, 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.

**Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

#### 3.17.2

**Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen 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. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

#### 3.17.3

**Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de una persona.”

#### 3.17.4

<sup>1</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 12

<sup>2</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 10

<sup>3</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 11

<sup>4</sup> Ministerio de Educación Nacional. Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. 2022. Pág. 13.

<sup>5</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 9

<sup>6</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 8

<sup>7</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 8<sup>o</sup>

<sup>8</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 8<sup>o</sup>

<sup>9</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 9

<sup>10</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 20

<sup>11</sup> Ministerio de Educación Nacional. Cartilla de definiciones Equidad de género. 2022. Pág. 20

<sup>12</sup> Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000). Artículo 212A

<sup>13</sup> Ministerio de Educación Nacional. Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior - IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. 2022. Pág. 17.

<sup>14</sup> Adaptación propia de: Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington.

<sup>15</sup> Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

<sup>16</sup> Adaptación propia del artículo 2 de la ley 1257 de 2008

<sup>17</sup> Adaptación propia del artículo 210 A del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000).

<sup>18</sup> Adaptación propia de categorías propuestas por Lya Yaneth Fuentes en 2019, en el marco del Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual, descritas también en un artículo de la Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades, de 2019.

<sup>19</sup> Adaptación propia del artículo 3 de la ley 1257 de 2008

Sección **4**

# Enfoques y principios orientativos del protocolo



La aplicación del presente protocolo, se regirá por la aplicación de los siguientes principios y enfoques orientativos:

## **4.1 Enfoque de derechos humanos:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán a cumplir el carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas, especialmente el respeto a sus derechos a la dignidad humana, la igualdad y la intimidad; a reconocer su multidiversidad, y a poner en el centro de las actuaciones las necesidades específicas de las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género, y propender porque en las acciones de atención y prevención se tienda a la búsqueda de la igualdad real y efectiva, así como a la eliminación de cualquier forma de discriminación que las sustentan.

#### **4.2 Enfoque de género:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán a fomentar la equidad de género con enfoque diferencial en los programas, procesos, estructuras y acciones institucionales, contribuyendo a eliminar barreras de acceso y cualquier forma de violencia y discriminación por razones de género.

#### **4.3 Enfoque diferencial:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán a identificar y reconocer las condiciones, posiciones y situaciones tanto particulares como colectivas de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos, con el fin de brindar una atención y asistencia integral.

#### **4.4 Enfoque global:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán no solo a ser reactivas antes situaciones de violencia y discriminación, sino a prevenir, detectar y erradicar sus manifestaciones en los ámbitos individuales, grupales e institucional.

#### **4.5 Enfoque de interseccionalidad:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán a comprender y reconocer que la discriminación y las violencias basadas generalmente no son fenómenos aislados y que se pueden presentar como fenómenos que en sus múltiples manifestaciones se cruzan con frecuencia con factores identitarios tales como la pertenencia étnica, la clase social, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geopolítica, la edad y el idioma y de contextos como el conflicto armado y la migración, que al combinarse profundizan la discriminación de la persona.

#### **4.6 Enfoque de atención integral:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán a garantizar el ofrecimiento a la víctima y/o persona afectada los servicios institucionales de atención psicosocial, orientación jurídica y aplicación de medidas preventivas de protección.

#### **4.7 Enfoque centrado en las personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se orientarán a dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para exigir sus derechos y acceder a los servicios de atención institucional de manera oportuna, bajo los principios de confidencialidad, respeto, escucha libre de prejuicios, acompañamiento y no revictimización.

#### **4.8 Principio de confidencialidad:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se desarrollarán respetando la confidencialidad de los datos de las partes involucradas (tanto víctimas y/o personas afectadas como victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja) y la protección de la información que sea recopilada, analizada y tratada para la atención y sanción de situaciones de violencia y discriminación basadas en género, con el fin de no ser divulgada a terceros sin consentimiento de las partes, salvo a los actores que el protocolo establece como participantes en las acciones de detección y atención de casos.

#### **4.9 Principio de respeto a las víctimas y/o personas afectadas:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se desarrollarán garantizando los derechos de las víctimas y/o personas afectadas, conforme se describen en la sección 6 del presente protocolo.

#### **4.10 Principio de respeto a los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se desarrollarán garantizando los derechos de los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja, conforme se describen en la sección 6 del presente protocolo.





## Sección **5** Conductas de violencia y discriminación basadas en género

En desarrollo del presente protocolo, se considerarán como conductas de violencia y discriminación basadas en género las siguientes:

- 5.1** Actos de discriminación con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género, según se definen, y en los numerales 3.10 y 3.11 del presente protocolo, así como en el Artículo 134A del Código Penal Colombiano.
- 5.2** Actos de hostigamiento, según se definen en el Artículo 134B del Código Penal Colombiano, con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género, y/o con fines sexuales no consentidos.
- 5.3** Actos de violencia en razón del género, violencia sexual o patrimonial, conforme se define en los numerales 3.12, 3.13, 3.14 y 3.15 del presente protocolo, y en general actos de violencia enmarcados en este protocolo que de cualquier manera produzcan o tengan el riesgo de producir daños físicos, psicológicos, sexuales o patrimoniales.
- 5.4** Cualquier tipo de acto sexual no consentido y/o realizado respecto de persona incapaz de consentir, dentro de los que se encuentran las siguientes conductas:

- 5.4.1** Acceso carnal violento, según se define en los artículos 205 y 207 del Código Penal Colombiano.
- 5.4.2** Actos sexuales violentos, según se define en el artículo 206 del Código Penal Colombiano.
- 5.4.3** Actos sexuales abusivos a personas menores de 14 años, según se define en los artículos 208, 209 y 207 del Código Penal Colombiano.
- 5.4.4** Actos sexuales con persona incapaz de resistir, según se definen en los artículos 207 y 210 del Código Penal Colombiano.
- 5.5** Acoso sexual, conforme se define en el numeral 3.16 del presente protocolo.
- 5.6** Lesiones personales causadas con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género de la víctima o persona afectada.
- 5.7** Lesiones con agentes químicos, ácido y/o sustancias similares, según se define en el artículo 116 A del Código Penal Colombiano.
- 5.8** Inducción, estímulo y/o constreñimiento a la prostitución, así como cualquier acto de trata de personas, según se definen en los artículos 213, 214, 215 y 217 del Código Penal Colombiano.
- 5.9** Pornografía con menores, según se define en el artículo 218 del Código Penal Colombiano
- 5.10** Pornografía no consentida, entendida como fotografiar, filmar, grabar, producir, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, portar, almacenar, transmitir o exhibir por cualquier medio representaciones reales de actividad sexual de las personas sin su autorización (UNAL, 2017).
- 5.11** Femicidio, según se define en el artículo 104 A del Código Penal Colombiano.
- 5.12** Otras formas de violencia sexual: se reconocerán como conductas de violencia y discriminación basadas en género otras formas de violencia sexual reconocidas por las normas nacionales aplicables.



## Sección **6**



# Derechos de las partes en situaciones de violencia y discriminación basadas en género

A lo largo de los años la humanidad por medio de sus diferentes formas de organización social ha buscado la satisfacción de las necesidades de los seres humanos, de manera tal que se garantice una calidad de vida digna para todos los sujetos. Es por ello, que en busca de dar respuesta a esta búsqueda nacieron los Derechos Humanos como una forma de brindar unos mínimos de acceso y atención para todos y todas sin distinción alguna. A partir de dicha declaración, los Derechos Humanos se han convertido en ejes transversales y son el punto de partida para el diseño, ejecución y evaluación de programas y planes gubernamentales e institucionales, de manera tal que cada decisión que se tome en beneficio de la sociedad o de un grupo en particular, no debe perder de vista que su base misma se encuentra en la universalidad e inalienabilidad de los DDHH.

Dicho lo anterior y como se ha mencionado a lo largo del documento, para la FUCS como institución de educación superior es de suma importancia el reconocimiento y trabajo en pro de la promoción, garantía y protección de los Derechos Humanos, ya que en cada una de las acciones, programas y proyectos que se definen institucionalmente se establecen objetivos e indicadores que permitan tener impacto positivo en la comunidad FUCS, comprendiendo al sujeto desde su integralidad y particularidad.

Ahora bien, las iniciativas institucionales siempre han ido en concordancia con la legislación global y nacional, para que así persigan metas comunes y cuenten con un sustento legal en cada una de las decisiones que se toman, a partir de ello, de manera adicional a los derechos que la normatividad colombiana ha establecido para las víctimas de violencias basada en género, en el desarrollo y aplicación del presente protocolo se establecen como derechos y garantías, tanto de las víctimas o personas afectadas, como de los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja, los que se enuncian a continuación:

## **6.1 Derechos de las víctimas y/o personas afectadas:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se desarrollarán garantizando:

- 6.1.1** Actuaciones con lenguaje incluyente, con trato digno y de respeto a la víctima y/o persona afectada, respetando su voluntad y necesidades particulares.
- 6.1.2** La eliminación de juicios de valor en la escucha activa a la víctima y/o persona afectada, acogiendo su versión de los hechos conforme a su propia experiencia, sin juzgar o interpretar su rol en la situación ni bajo estereotipos de género, ni culpabilizarla por los hechos ocurridos como tampoco asumir comportamientos de justificación o excusas a la conducta relatada.
- 6.1.3** El libre desarrollo de la personalidad de la víctima o persona afectada
- 6.1.4** La libertad de autoreconocerse o no como víctima por la situación de violencia y/o discriminación basada en género.
- 6.1.5** El acceso integral a los servicios institucionales de atención y acompañamiento psicosocial y jurídico establecidos en este protocolo, una vez la institución tenga conocimiento de los hechos de violencia y/o discriminación por razones de género.
- 6.1.6** El acceso a la aplicación en su favor de medidas preventivas de protección y pedagógicas con fines restaurativos establecidos en este protocolo, acordes con la situación presentada, independientemente de la posibilidad de identificación probatoria de la conducta en el ámbito disciplinario.
- 6.1.7** El reconocimiento a la gravedad de los hechos objeto de denuncia, brindando acceso a los servicios institucionales a la víctima y/o persona afectada, independientemente de la posibilidad de identificación probatoria de la conducta en el ámbito disciplinario.

- 6.1.8 Su derecho a solicitar la investigación disciplinaria de la situación presentada.
- 6.1.9 La libertad de decidir autónomamente, teniendo la capacidad individual de determinar si desea o no poner en conocimiento de la institución las situaciones presentadas, presentar o no quejas formales para el desarrollo de procesos disciplinarios que conlleven a sanciones, tomar o no los servicios de atención a casos ofrecidos por la institución en virtud del presente protocolo.
- 6.1.10 Su derecho a no ser confrontadas con su agresor en espacios institucionales, si así lo desean.
- 6.1.11 No ser revictimizadas en los procesos de detección y atención institucionales, de manera que la aplicación de las rutas establecidas en el presente protocolo no produzca daños adicionales o nuevas formas de violencia en contra de la víctima y/o persona afectada.
- 6.1.12 Su derecho a acceder a los mecanismos de protección, investigación y sanción establecidos por el Estado.
- 6.1.13 Ambientes institucionales que le permitan presentar sus denuncias o casos de manera confiable.

## **6.2 Derechos de los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja:**

Las actuaciones institucionales del protocolo se desarrollarán garantizando:

- 6.2.1 Actuaciones con lenguaje incluyente, con trato digno y de respeto los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja.
- 6.2.2 El respeto al debido proceso y a la presunción de su inocencia en todas las etapas de la actuación de carácter disciplinario y demás actuaciones institucionales.
- 6.2.3 La notificación a los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja, en el establecimiento de medidas preventivas y pedagógicas con fines restaurativos a favor de las víctimas y/o personas afectadas.
- 6.2.4 No ser confrontadas con las víctimas y/o personas afectadas en espacios institucionales, si así lo desean.
- 6.2.5 El acceso a la participación en medidas pedagógicas con fines restaurativos, conforme a las establecidas en este protocolo.



## Sección 7



# Prevención de conductas

Las violencias de género corresponden a un problema de salud pública ya que pueden afectar la salud física, mental y emocional de las víctimas.

Desarrollar planes y acciones de prevención de estas conductas, mitiga el avance, permite sensibilizar a la comunidad frente a lo que es y no es una violencia de género, empodera a sus públicos para identificar violencias y rutas de acción, promueve la equidad basada en género y hace prevención en los diferentes entornos en los que se relacionan los miembros de la comunidad. Conforme a lo anterior, la FUCS efectuará actuaciones enfocadas en prevención de las cuales se desprenderán:

- 7.1** Acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo
- 7.2** Campañas de sensibilización y capacitación al personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias y discriminación basada en género y
- 7.3** Campañas de sensibilización para fomentar una cultura de no tolerancia frente a las conductas establecidas en este protocolo.
- 7.4** Eventos institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias o discriminación basada en género.

El desarrollo y alcance de estas actuaciones se especifican en la “Ruta de Prevención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud — FUCS”, que se anexa y hace parte integral del presente protocolo.



## Sección 8



# Detección de casos

La detección de casos de violencias basadas en género y discriminaciones un paso imprescindible de la estrategia, ya que nos permite actuar a tiempo y de manera pertinente en la comunidad universitaria, evitando la naturalización de algunas conductas, la asertividad en su identificación, un actuar rápido y una orientación más efectiva, que propenda por una atención integral a la víctima y/o persona afectada. Por lo anterior, las estrategias de detección contarán con la participación interdisciplinar de varios actores y grupos de interés de la comunidad universitaria.

El desarrollo y alcance de estas actuaciones se especifican en la “Ruta de Detección de las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud – FUCS”, que se anexa y hace parte integral del presente protocolo.





## Sección **9**

# Medidas de atención a casos

En relación con la atención de los casos en los que se involucren conductas de violencia y cualquier tipo de discriminación basadas en género, la valoración, análisis y evaluación de la situación de violencia y/o discriminación que la víctima y/o persona afectada, a nombre propio o por medio de terceros, pone en conocimiento de la Institución, se efectuará conforme al alcance que se especifica en la “Ruta de Atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud — FUCS”, el cual contempla dos tipos de servicios ofrecidos por parte de la Institución, asaber:

### 9.1 Acompañamiento psicosocial

**9.1.1** Corresponde al servicio institucional ofertado a las víctimas o partes afectadas en casos de violencia y discriminación basadas en género, que incluye la atención interdisciplinaria del caso por parte de las unidades de Universidad Saludable y Orientación Universitaria, en espacios de escucha activa y no revictimización, dentro de los cuales podrá tener acceso a:

- 9.1.1.1** Servicio de primeros auxilios psicológicos
- 9.1.1.2** Servicio de acompañamiento psicosocial
- 9.1.1.3** Servicios en cuidado de la salud que hagan parte de la oferta de Universidad Saludable
- 9.1.1.4** Remisión y/o acompañamiento a servicios de salud externos cuando sea pertinente



**9.1.2** Cuando se trate de hechos relacionados con menores de edad, la Institución activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006 y las normas que la modifiquen, reglamenten, sustituyan o deroguen, remitiendo el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, según su competencia territorial y demás instancias pertinentes para su conocimiento.

**9.1.3** Las partes involucradas en casos de violencia y discriminación basadas en género podrán acceder a los servicios de acompañamiento psicosocial, independientemente de que las conductas sean o no competencia de investigación y sanción por parte de la Institución.

**9.1.4** En el ámbito del acompañamiento psicosocial, se entenderá cerrado el caso cuando la persona no desee acceder a los servicios de acompañamiento psicosocial o no desee continuar con el acompañamiento ofertado por la Institución.

## **9.2 Acompañamiento jurídico**

**9.2.1** Corresponde al servicio institucional ofertado a las víctimas o partes afectadas en casos de violencia y discriminación basadas en género, dentro del cual la División Jurídica de la Institución brinda orientación legal haciendo énfasis en los mecanismos y procedimientos contemplados en el presente protocolo para acompañamiento, sanción de las conductas y protección para restauración y no repetición. Así mismo, se informará las posibilidades de atención y acompañamiento por parte de organizaciones externas y mecanismos de protección, investigación y sanción a los cuales puede acudir frente a las autoridades administrativas y judiciales nacionales.

**9.2.2** En ningún caso la Institución asumirá la representación judicial de la víctima o parte afectada. Agotada esta orientación jurídica, se remitirá a la víctima o persona afectada a las instancias para que se brinde la representación legal de la persona ante las instancias jurisdiccionales.

**9.2.3** Las víctimas o personas afectadas en casos de violencia y discriminación basadas en género podrán acceder a los servicios de acompañamiento jurídico, independientemente de que las conductas sean o no competencia de investigación y sanción por parte de la Institución.

Esta Ruta fortalece los canales de comunicación y la interacción con la comunidad, de manera que todos los casos sean atendidos de manera adecuada.



## Procedimientos disciplinarios y sanción de conductas

**10.1** La FUCS en su calidad de institución de educación, no tiene competencias judiciales y por consiguiente no tienen competencia en la identificación de responsabilidades penales respecto a conductas de violencia y discriminación basadas en género. Por ello, las acciones que se desarrollarán por parte de la Institución se efectuarán teniendo en cuenta el poder disciplinario que ostenta respecto de sus estudiantes, docentes y administrativos, conforme a los regímenes disciplinarios que se encuentran previstos en sus Reglamentos Estudiantiles, Estatuto Docente y Reglamento Interno de Trabajo, los cuales guardan armonía con las disposiciones legales en la materia y establecen el procedimiento disciplinario y las sanciones disciplinarias a aplicar.

**10.2** En ejecución del presente protocolo, se entenderá que toda conducta de violencia y discriminación basadas en género conforme se describen en la sección 5, constituirá una falta disciplinaria grave, por lo cual, para todo fin legal, se deberán entender comprendidas dentro del listado de faltas que establece cada régimen disciplinario.

**10.3** En la atención psicosocial y jurídica se le recordará a la víctima o persona afectada, su derecho a solicitar la investigación y sanción de la conducta de violencia o discriminación basada en género, respetando su decisión libre y autónoma si no desea que sus datos sean tratados en el marco de una investigación disciplinaria o que los hechos no sean puestos en conocimiento del área que tiene a su cargo la investigación. No obstante lo anterior, la Institución podrá iniciar de oficio la investigación disciplinaria cuando se observe que en el caso puede existir la presunta comisión de delitos, o alguna de las partes involucradas sea menor de edad.

**10.4** La víctima o persona afectada puede solicitar el inicio de acciones disciplinarias, de la siguiente manera:

**10.4.1** Si el presunto victimario, persona agresora y/o persona objeto de queja es un miembro de la comunidad universitaria docente o administrativo, será competencia de la División de Gestión de Talento Humano el inicio del proceso disciplinario laboral correspondiente. Para este efecto, se le preguntará a la víctima o persona afectada en el momento de la primera atención, si desea que se inicie la investigación disciplinaria. Si indica que no desea que se remita el caso, se le indicará que en todo caso tiene la posibilidad de presentar su queja ante el(la) directora(a) de la División de Gestión de Talento Humano directamente por escrito para mantener la confidencialidad de la información.

**10.4.2** Si el presunto victimario, persona agresora y/o persona objeto de queja es un estudiante, será competencia de la Facultad a la cual pertenezca el programa académico del estudiante, el inicio del proceso disciplinario estudiantil correspondiente. Para este efecto, se le preguntará a la víctima o persona afectada en el momento de la primera atención, si desea que se inicie la investigación disciplinaria. Si indica que no desea que se remita el caso, se le indicará que en todo caso tiene la posibilidad de presentar su queja ante la Decanatura directamente por escrito para mantener la confidencialidad de la información.

**10.4.3** Si el presunto victimario, persona agresora y/o persona objeto de queja no es un miembro de la comunidad universitaria, en el marco del acompañamiento jurídico institucional se informará a la víctima o persona afectada los mecanismos de protección, investigación y sanción a los cuales puede acudir frente a las autoridades administrativas y judiciales nacionales.

**10.5** Los procedimientos disciplinarios se adelantarán dando cumplimiento al derecho fundamental al debido proceso. Hasta tanto no sea aplicada una sanción en el ámbito disciplinario, se entenderá como presunta la comisión de cualquier conducta objeto de queja.

**10.6** El ámbito de competencia de las acciones disciplinarias institucionales se restringirá a las conductas que una persona despliega sobre otra perteneciente a la comunidad universitaria de la FUCS, en el marco del desarrollo de las actividades de la institución, espacios de la institución, espacios recreodeportivos y culturales institucionales, espacios de práctica institucional y/o espacios de terceros en desarrollo de actividades institucionales, según se definen en la sección 2 del presente protocolo. No serán competencia de la Institución, la investigación y sanción de conductas desplegadas en espacios externos o actividades no relacionadas con la Institución.

**10.7** Los miembros de la comunidad universitaria que participen en las instancias de atención psicosocial y jurídica, investigación y sanción disciplinarias deberán abstenerse de participar en los asuntos en los cuales exista conflicto de interés conforme se indica en el Código de Ética y Buen Gobierno de la FUCS, o cuando se constituyan como parte (víctima o victimario) dentro de un caso en específico. De no denunciar el conflicto de interés respectivo, su participación será excluida por parte de su jefe inmediato, previa valoración de los hechos.

**10.8** El cierre del caso en el ámbito disciplinario se informará a las partes involucradas. En materia disciplinaria se entenderá que el caso ha sido cerrado cuando:

**10.8.1** El proceso disciplinario respectivo hubiere culminado, ya sea con el archivo del proceso o la imposición de sanciones disciplinarias.

**10.8.2** La víctima o persona involucrada retire su queja y no desee que el proceso disciplinario continúe.

**10.8.3** Cuando una o ambas de las partes vinculadas al caso, se desvinculen de la Institución.



## Sección **11**



# Medidas especiales de protección para restauración y no repetición

**11.1** Las medidas especiales de protección para restauración y no repetición consisten en acciones institucionales de carácter preventivo y temporal, dentro del ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución, que buscan implementar ajustes razonables que permitan brindar protección a la víctima o persona afectada, el desarrollo armónico de las relaciones interpersonales en espacios confiables y a su vez, cumplir con las responsabilidades académicas, administrativas y/o laborales de las partes involucradas. Igualmente, estarán direccionadas en promover la pedagogía y el buen trato con efectos restaurativos y de no repetición en el ámbito universitario.

**11.2** Las medidas serán previamente indicadas a las partes involucradas. En todo caso, antes de su implementación se indicará a la víctima o persona afectada y se respetará su decisión si no desea que se implementen una o más medidas.

**11.3** La evaluación y aplicación de las medidas no representan un prejuzgamiento de las personas involucradas.

**11.4** Las medidas especiales de protección para restauración y no repetición serán de obligatorio cumplimiento por parte de los miembros de la comunidad universitaria.

**11.5** Estas medidas se aplicarán independientemente de la posibilidad de identificación probatoria de la conducta en el ámbito disciplinario, y al margen de si la víctima o persona afectada ha solicitado o no la investigación y sanción de la conducta.

**11.6** Las medidas se evaluarán y aplicarán teniendo en cuenta las posibilidades que permitan los planes de estudio vigentes, las disposiciones establecidas en los reglamentos internos y las normas aplicables.

**11.7** Las medidas se evaluarán y establecerán de manera individual en cada caso, y podrán conllevar actuaciones tales como:

**11.7.1** Evaluación de posibilidades de separación de: grupos, espacios académicos y/o escenarios de práctica.

**11.7.2** Evaluación de posibilidades de cambio de puesto de trabajo o lugar de trabajo.

**11.7.3** Evaluación de posibilidades de trabajo remoto y/o teletrabajo. Evaluación de

**11.7.4** posibilidades de cambio de horarios y/o jornadas.

**11.7.5** Evaluación de posibilidades de cambio de mecanismos de comunicación entre las partes.

**11.7.6** Evaluación de priorización en la asignación de recursos dentro de las líneas establecidas en el Reglamento de Apoyo Financiero.

**11.7.7** Acciones pedagógicas dirigidas a los victimarios, personas agresoras y/o personas objeto de queja, para promover la sensibilización, la no repetición ni reproducción de conductas de violencia y discriminación basadas en género en el ámbito universitario, así como el buen trato entre los miembros de la comunidad universitaria.

Otras medidas que se consideren pertinentes.

**11.7.8**

## Sección **12** Disposiciones finales



### **12.1** Gobernanza.

El direccionamiento y seguimiento a la ejecución del presente protocolo estará a cargo de la División de Responsabilidad Social de la Vicerrectoría de Proyección Social. Las acciones derivadas del presente protocolo se adelantarán de manera interdisciplinaria por las áreas y unidades internas establecidas en las rutas de prevención, detección y atención que se adjuntan y hacen parte integral del presente protocolo.

### **12.2** Rutas de prevención, detección y atención.

Las rutas de prevención, detección y atención de situaciones de violencia y discriminación basadas en género harán parte integral de este protocolo. Conforme al seguimiento que se realice sobre su aplicación, se podrán efectuar los ajustes que requieran, en el marco del sistema de gestión organizacional institucional.

### **12.3** Vigencia y derogaciones.

El presente protocolo deroga el Acuerdo No. 4530 de 2019 y rige a partir de su fecha de expedición.

## **Secretaria general**

Fundacion Universitaria de Ciencias de la Salud – FUCS

### **Versión de publicación**

Nota: este documento constituye una compilacion realizada del Acuerdo No. 5700 de veinticuatro (24) de enero del año 2023, expedido por el Consejo Superior.





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