



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Resolución N.º 21 de 2026 (29 de septiembre)

“Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”.

La Consiliatura de la Universidad Libre en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las consagradas en el artículo 37, numeral 13, y artículo 38; y la Presidencia, en uso de las facultades conferidas por el artículo 40, numeral 17 de los Estatutos de la Universidad, y,

CONSIDERANDO:

Que en virtud del bloque de constitucionalidad consagrado en el artículo 93 de la Constitución Política, se incorporaron a la legislación colombiana las normas, protocolos y convenciones internacionales en materia de igualdad de género y de superación de acciones de discriminación, como lo establece la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que constituye una plataforma de acción internacional en materia de educación superior inclusiva e intercultural.

Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso (C-190), que define la violencia y el acoso por razón de género como *“la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*, y la Recomendación 206 (R-206), que establece los lineamientos para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Que mediante la Ley 22 del 22 de enero de 1981, el Estado colombiano ratificó «La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial», entendida esta como *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales”*.

Que a través de la Ley 51 del 2 junio de 1981, el Estado colombiano ratificó la *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”* adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 19 de julio de 1980, así como la Ley 984 del 12 de agosto de 2005, por medio de la cual se aprobó su protocolo facultativo, cuyo objeto incluye *“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”*.

Que dentro de los derechos fundamentales previstos por la Constitución Política de Colombia está el derecho a la igualdad real y efectiva, además de los mandatos que ordenan la adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados, el reconocimiento de que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que ningún ser humano podrá ser sometido a ninguna clase de discriminación.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Resolución N.º 21 de 29 de septiembre de 2026 *“Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”*.
Página 2 de 7

Que mediante la Ley 248 del 29 de diciembre de 1995, el Estado colombiano ratificó la *“Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Pará”*, la cual en su preámbulo señala que *“la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”*.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 adoptó medidas para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión o acoso laboral y otros hostigamientos como maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que la Ley 1146 del 10 de julio de 2007 expidió normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes víctimas de abuso sexual, e impuso a los establecimientos de educación media y superior la obligación de incluir en sus programas de estudio una cátedra de educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de tales conductas.

Que la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008 adoptó *“normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”* y guías de acción para garantizarles una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos y el acceso a los procedimientos para su protección y atención.

Que el Decreto 4798 del 20 de diciembre de 2011, dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, dentro de las cuales señala que el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las instituciones educativas en el ámbito de sus competencias deberán: Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los Derechos Humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial, orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos y reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.

Que la Ley 1482 del 30 de noviembre de 2011 modificada por la Ley 1752 del 3 de junio de 2015, sanciona *“penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”*.

Que el Gobierno Nacional mediante el artículo 6 del Decreto 4798 del 20 de diciembre de 2011, ordena que las instituciones de educación superior *“Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres”*; así mismo, que *“Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres”*.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Resolución N.º 21 de 29 de septiembre de 2026 *“Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”*.
Página 3 de 7

Que la Resolución 459 del 6 de marzo de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptó el *“Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual”*, el cual ofrece al sector educación, entre otros, *“información pertinente sobre los procesos de articulación intersectorial, que deben contemplarse en la atención integral de víctimas de violencia sexual”*.

Que el Gobierno Nacional mediante el Decreto 2734 del 27 de diciembre de 2012, que reglamentó el artículo 19 de la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, señaló *“las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia”*.

Que el Gobierno Nacional mediante el Decreto 1930 del 6 de septiembre de 2013 adoptó la Política Pública Nacional de Equidad de Género y creó una Comisión Intersectorial para su implementación, teniendo en cuenta *“las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y Rom, y el desarrollo de planes específicos que garanticen [...] el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias”*.

Que la Ley 1639 del 2 de julio de 2013 fortaleció *“las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido”*.

Que la Ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013 establece *“las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”* mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 del 31 de julio de 2009. Que la Ley 823 del 11 de julio de 2003 dictó *“normas sobre igualdad de oportunidades para mujeres”*.

Que la Ley 1620 del 15 de marzo de 2013 *“crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad, y la prevención y mitigación de la violencia escolar”*, mediante la creación de una ruta de atención en casos de violencia y un sistema nacional único de información para reportar estos casos de violencia y de embarazo en adolescentes, el ejercicio de derechos humanos, sexuales y reproductivos dentro y fuera de la escuela, y da la posibilidad de brindar incentivos a quienes cumplan las exigencias y expectativas de la convivencia, así como de imponer sanciones a quienes no lo hagan.

Que la Ley 1719 del 18 de junio de 2014 adoptó *“medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado”*.

Que la Ley 1761 del 6 de julio de 2015 tipificó *“el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, con el objetivo de garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación”*.

Que el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4 establece: *“eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”*, así como *“asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y*



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Resolución N.º 21 de 29 de septiembre de 2026 *“Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”*.
Página 4 de 7

los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”.

Que el Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, dispone que el Ministerio de Educación Nacional promoverá que, en el marco de su autonomía, las instituciones de educación superior: *“...fomenten la incorporación de los lineamientos de política de educación superior inclusiva (...)”*. Dentro de la cual han de *“6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos”*, 7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional. *“8. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer”*.

Que la Corte Constitucional a través de la sentencia T-478 de 2015¹, protege a los ciudadanos frente a cualquier acto de discriminación por orientación sexual e identidad de género en ambientes escolares, protección del derecho a la igualdad y libre desarrollo de la personalidad; corresponsabilidades en el desarrollo educativo de los menores de edad.

Que la misma instancia a través de la sentencia T-239 de 2018², establece que *“la autonomía universitaria no es un principio absoluto y que en ningún caso puede desconocer los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad educativa que conforman la institución (...) la discriminación por razón del género constituye un límite al ejercicio de la autonomía universitaria en su fase de autogobierno y libertad contractual y se encuentran proscrita constitucionalmente”*. En este sentido, insta al Ministerio de Educación Nacional y a las entidades de educación superior a establecer lineamientos sobre: (i) los deberes y obligaciones de las universidades y de las instituciones técnicas y tecnológicas frente a los casos de acoso laboral y de violencia sexual y de género que ocurran al interior de las mismas y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

Que la Corte Constitucional a través de la sentencia T-265 de 2016³, establece como transgresiones al derecho internacional aquellas referidas al acoso sexual.

Que dentro del Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031 se establece la perspectiva de género como *“el reconocimiento de las desigualdades derivadas del predominio de lo masculino (aunque no únicamente) y de los efectos que produce en la vida de los sujetos de derecho, de acuerdo con sus identidades, roles y orientaciones sexuales”*.

Que la Ley 1918 del 12 de julio de 2018 establece las inhabilidades para las personas que hayan sido condenadas por delitos sexuales contra menores. Reglamentado por el Decreto 753 del 30 de abril de 2019 el cual inhabilita a las personas que hayan cometido delitos sexuales para desempeñar trabajos que involucren a menores.

¹ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 478 del 3 de agosto de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 239 del 26 de junio de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

³ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 265 del 23 de mayo de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Resolución N.º 21 de 29 de septiembre de 2026 *“Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”*.
Página 5 de 7

Que la Corte Constitucional a través de la sentencia T- 426 de 2021⁴ exhorta a las instituciones de educación a plantear mecanismos para la investigación y sanción de todas las formas de violencia de género.

Que el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, *“El camino hacia la calidad y la equidad”*, en su *“Séptimo desafío estratégico”*, se propone *“Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género”*.

Que el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 estableció *“los lineamientos para la prevención, detección y atención de cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las violencias y eliminación de todas las formas de discriminación”*.

Que mediante Resolución 03 del 13 de agosto de 2020, la Universidad Libre expidió el protocolo y estableció las rutas de atención para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de violencias de género y violencias sexuales.

Que el artículo 18 ibidem establece que el Protocolo de prevención, atención y seguimiento de casos de violencia de género y violencias sexuales en la Universidad Libre se revisará al menos cada tres años.

Que en atención a esa disposición, la Universidad Libre emite la Resolución 01 del 24 de enero de 2023, que derogó la Resolución 03 del 13 de agosto de 2020, estableciendo el *“(…) protocolo que estructura las medidas para la prevención, detección, atención inicial, seguimiento, remisión y apoyo a víctimas de todas las formas de violencias de género y violencias sexuales”*.

Que mediante la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Que con posterioridad al acompañamiento técnico dado por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2024 a todas las instituciones de educación superior públicas y privadas del país, a través de la Asociación Colombiana de Universidades, la Universidad Libre recibió el informe técnico referente al estado de cumplimiento de la Resolución 014466 de 2022 bajo la resolución institucional N.º 01 de 2023.

Que la Corte Constitucional a través de la Sentencia SU-018 del 29 de enero de 2025⁵, unificó jurisprudencia en materia de violencias basadas en género, reconociendo la existencia de vulneraciones graves, sistemáticas y estructurales de derechos fundamentales como la igualdad, el debido proceso, el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a vivir una vida libre de violencias, evidenciando la responsabilidad de las instituciones frente a la protección efectiva de las víctimas.

⁴ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 426 del 3 de diciembre de 2021. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁵ Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU 018 del 29 de enero de 2025. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Resolución N.º 21 de 29 de septiembre de 2026 *“Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”*.
Página 6 de 7

Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-010 del 2 de febrero de 2026⁶, reforzó los estándares constitucionales en materia de atención a violencias basadas en género, estableciendo que las instituciones, incluidas las educativas y laborales, deben garantizar procedimientos que prioricen la protección de las víctimas, incorporen enfoque diferencial y de género, y aseguren el debido proceso sin reproducir dinámicas de discriminación o violencia institucional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Objeto. Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de casos de violencias de género y violencias sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre, con el propósito de ofrecer a las víctimas un abordaje integral desde lo normativo y procedimental, desde los contextos académico - laboral, pedagógico y psicosocial.

Artículo 2. Alcance. Incorporar el documento técnico Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre con todas sus disposiciones, lineamientos, procedimientos y contenido, como parte integral de la presente resolución.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a toda la comunidad universitaria, conformada por estudiantes, docentes y personal administrativo, así como a quienes presten servicios a la Universidad bajo cualquier modalidad contractual y a las personas que se encuentren en tránsito dentro de sus instalaciones, en los espacios que esta administre o en lugares vinculados mediante convenios de relación docencia-servicio. Su aplicación se extiende igualmente a conductas ocurridas en entornos virtuales o en espacios ajenos a la Universidad, cuando los involucrados mantengan vínculo con esta o actúen en ejercicio de funciones académicas, administrativas o de ambas naturalezas.

Artículo 4. Transición. Los casos abiertos con anterioridad a la entrada en vigencia de la siguiente resolución continuarán con el proceso definido en la resolución 01 de 2023. Una vez entrada en vigencia la presente resolución las situaciones y casos relacionadas con violencias basadas en género y acoso sexual en la universidad serán abordadas conforme al nuevo Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre.

Artículo 5. Revisión y actualización. Este protocolo será objeto de revisión y actualización cada tres años o cuando las circunstancias o las normas así lo ameriten, modificaciones que estarán acompañadas de las respectivas acciones de difusión, sensibilización y formación.

⁶ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 010 del 2 de febrero de 2026. M.P. Miguel Polo Rosero.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Resolución N.º 21 de 29 de septiembre de 2026 “Por la cual se adopta una nueva versión del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre y se deroga la Resolución 1 del 24 de enero de 2023”.

Página 7 de 7

Artículo 6. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 01 de 2023.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

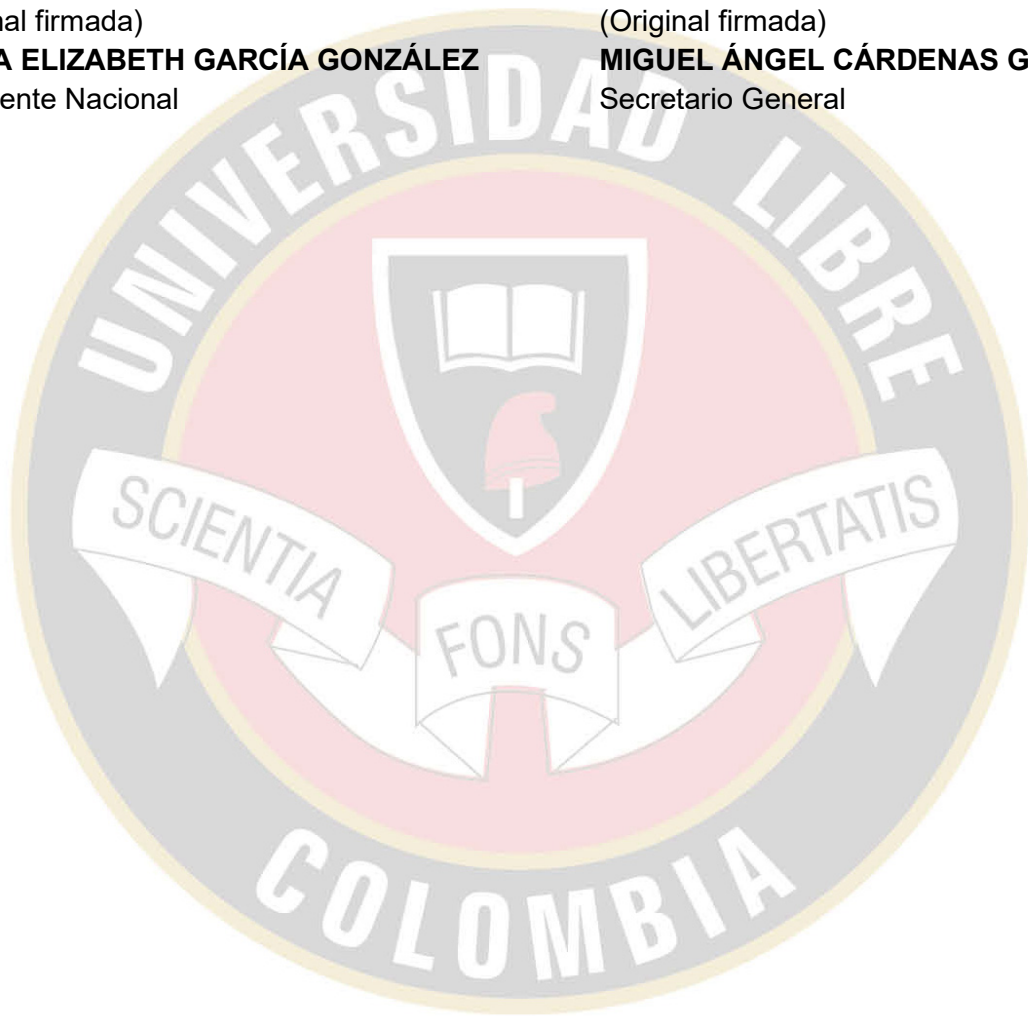
Dada en la ciudad de Bogotá, D.C., a los 29 días del mes de septiembre de 2026.

(Original firmada)

MARÍA ELIZABETH GARCÍA GONZÁLEZ
Presidente Nacional

(Original firmada)

MIGUEL ÁNGEL CÁRDENAS GONZÁLEZ
Secretario General





UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Libre, en concordancia con los principios consagrados en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), tiene como objetivo la formación integral de ciudadanos y ciudadanas conscientes, críticas, libres y socialmente responsables. Esta misión implica además de la excelencia académica, la garantía de entornos seguros, inclusivos y respetuosos para todos sus integrantes.

En este sentido, bajo los compromisos institucionales de la promoción de una cultura de paz, equidad y justicia social, el fortalecimiento de la calidad de vida y el desarrollo humano integral de la comunidad universitaria, así como el reconocimiento de los deberes y derechos de los funcionarios, docentes y estudiantes, la Universidad Libre presenta y adopta el presente protocolo como un herramienta normativa y procedimental para la prevención y atención de situaciones de violencias de género y violencias sexuales que puedan presentarse en el contexto institucional en el orden académico y administrativo.

En concordancia con la Resolución n.º 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, la Universidad Libre asume el compromiso de garantizar entornos libres de violencia y de toda forma de discriminación por razón de género, mediante la promoción de una educación equitativa, inclusiva e intercultural para toda su comunidad.

Con lo anterior, la universidad ratifica su compromiso con la construcción de un espacio universitario libre de violencias, en el que se promueva el respeto, la equidad, la diversidad y los derechos humanos, con especial énfasis en las mujeres y personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, contribuyendo activamente a la transformación social del país desde el ámbito académico y universitario.

II. GENERALIDADES

Objeto

El presente protocolo tiene como objetivo definir el marco de actuación y alcance de la Universidad Libre en torno a la promoción de una cultura libre de violencias, así como la prevención, atención y sanción de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en el escenario institucional.

Ámbito de aplicación

La presente resolución aplica a toda la comunidad universitaria, conformada por estudiantes, docentes y personal administrativo, así como a quienes presten servicios a la Universidad bajo cualquier modalidad contractual y a las personas que se encuentren en tránsito dentro de sus instalaciones, en los espacios que esta administre o en lugares vinculados mediante convenios de relación docencia-servicio. Su aplicación se extiende igualmente a conductas ocurridas en entornos virtuales o en espacios ajenos a la Universidad, cuando los involucrados mantengan



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 2 de 37

vínculo con esta o actúen en ejercicio de funciones académicas, administrativas o de ambas naturalezas.

El protocolo se activará cuando los actos ocurran en: (i) espacios físicos de los campus —áreas abiertas o cerradas que faciliten el desarrollo de actividades académicas, de investigación, de proyección y de gestión administrativa o de bienestar universitario—; (ii) espacios virtuales institucionales como campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal; (iii) espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, deportivas o culturales institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, entre otros, que vinculen a la comunidad académica con el quehacer institucional.

Nota: Si una de las partes involucrada en la denuncia basada en género o violencia sexual no hace parte activa de la comunidad universitaria, el protocolo no aplicará en su fase investigativa ni disciplinaria, sin embargo, la Universidad Libre podrá orientar y atender a la víctima, así como tomar medidas de protección hacia la comunidad universitaria en relación con las personas presuntas victimarias.

III. DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES

Para la implementación de este protocolo es fundamental que la comunidad educativa cuente con un marco de referencia claro que facilite la adopción de medidas efectivas de prevención, detección y respuesta integral. A continuación, se presentan los conceptos mínimos para el uso de un lenguaje común. Estas definiciones son susceptibles de modificaciones según la normatividad vigente (MEN, 2022).

Conceptos básicos en la aplicabilidad del protocolo

Género: hace referencia a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (OMS, 2018)

Sexo: son las características biológicas que permiten clasificar como hombre o mujer a una persona cuando nace. Para determinar el sexo se toman en consideración aspectos anatómicos, hormonales, fisiológicos y genéticos, entre otros. Dentro de esta categoría se encuentran: mujer, hombre e intersexual.

Identidad de género: se refiere a la experiencia innata, profundamente sentida, interna e individual que una persona tiene de su género, la cual puede o no corresponderse con la fisiología



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE”.

Página 3 de 37

de la persona o con el sexo que se le asignó al nacer. (World Health Organization, 2021)

Cisgénero: se refiere a personas cuya percepción de su propio género coincide con el que se les asignó al nacer (ONU, 2017)

Transgénero: este término describe una amplia gama de identidades, incluidas las personas transexuales, las personas que se visten con ropa de otro sexo (a veces denominadas “travestis”), las personas que se identifican como pertenecientes al tercer género y otras cuya apariencia y características se perciben como de género atípico y que no se sienten identificados con el sexo que se les asignó al nacer (ONU, 2017).

No binario: se refiere a la identidad que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino o femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo-género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema (Corte Constitucional, Sentencia T-033 del 2022¹).

Masculinidad: el término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad. (ONU Mujeres, 2017).

Expresión de género: es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. Puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida (MEN, 2022).

Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas (Organización de las Naciones Unidas, 2007).

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

Estereotipos de género: son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. (MEN, 2022).

Sexismo: es la creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización. (ONU Mujeres, 2017).

¹ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 033 del 4 de febrero de 2022. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 4 de 37

Heteronormatividad: conjunto de normas “*tradicionales*” para ejercer la sexualidad, la asignación de identidades y roles de género, que establecen un sistema de creencias que vincula directamente el comportamiento social y la identidad propia con los genitales de la persona. (UNESCO, 2016).

Homofobia: es el rechazo, discriminación o incluso odio hacia las personas por su orientación sexual diversa o su identidad de género. Detrás de esto se encuentran los estereotipos y prejuicios, los cuales son un constructo social, de allí también nacen los discursos de odio que influyen en perpetuar actitudes hacia la comunidad LGBTIQ+. (ICBF, 2018)

Transfobia: expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia dirigida hacia personas con identidades transgénero o transexual.

LGBTIQ+: sigla que recoge la reivindicación política de personas que se asumen como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El símbolo + se usa para incluir a todas las poblaciones diversas que no están representadas en las siglas anteriores. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Ley 1752 de 2015).

Brechas de género: disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, crecer, acceder a recursos, ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc.; consecuencias concretas de discriminaciones tanto directas como indirectas respecto al género en la sociedad (CEDAW, 1979; Ley 1257 de 2008).

Equidad de género: supone el trato imparcial entre mujeres, hombres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas, de acuerdo con sus necesidades respectivas para asegurar la justicia. La equidad es el camino hacia la igualdad (Constitución Política de Colombia, art. 43; Ley 1257 de 2008).

Feminicidio: hace parte de las múltiples y complejas violencias contra las mujeres, y no puede entenderse sólo como un asesinato individual, sino como la expresión máxima de esa violencia, en la que el sometimiento a los cuerpos de las mujeres y extinción de sus vidas tiene por objetivo mantener la discriminación y la subordinación de todas (ONU Mujeres, 2022).

Consentimiento: El consentimiento se puede entender como un atributo de la libertad sexual y por lo tanto como un derecho protegido jurídicamente. Forma parte de los derechos sexuales, toda vez que involucra la integridad corporal, el control sobre el propio cuerpo, la autodeterminación y el placer sexual (Pérez, 2016). Este se puede traducir en la práctica como el derecho a negarse a sostener una relación sexual o a sostener cualquier tipo de interacción con cargas o connotaciones sexuales (abarcando desde insinuaciones cargadas sexualmente hasta la copulación).



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 5 de 37

Consentimiento informado: es la expresión libre de la voluntad de una persona, a partir de haber recibido información clara, veraz y oportuna que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión. El consentimiento informado es una práctica segura que se produce en el marco de los procedimientos institucionales (Ley 1257 de 2008; Resolución 459 de 2012).

Lenguaje sexista: el lenguaje sexista excluye a las mujeres, dificulta su identificación o las asocia a valoraciones despectivas. Su uso es discriminatorio y parcial e impone barreras arbitrarias e injustas al desarrollo personal y colectivo (Tejeda, 2013).

Riesgo psicosocial: aquel relacionado con la forma en la que se organiza el trabajo, se gestiona y se desarrolla, y que afectan el desarrollo de las tareas, así como la salud física y/o mental de la persona trabajadora (Neffa, 2015).

Escrache: Es un mecanismo de denuncia pública como ejercicio de la libertad de expresión (Sentencias T-275 de 2021, T-061 de 2022 y T-241 de 2023²).

IV. CARACTERIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL

Para la interpretación de la presente resolución se tendrán en cuenta los siguientes conceptos orientadores, tomados de la normativa vigente:

En términos generales la universidad adopta el concepto de violencia y acoso propuesto por la Organización Internacional de Trabajo OIT 190 (2019), que lo define como “...un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, daño físico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Estas conductas de acoso generalmente surgen en relaciones de subordinación, este tipo de acoso se conoce como *acoso descendente* y se genera cuando la persona que ejerce la conducta ocupa una posición bajo la cual la víctima se encuentra en condición de subordinación; Sin embargo existen otras formas de acoso, *El acoso horizontal*, se refiere a hechos que se presentan entre personas que ocupan el mismo nivel jerárquico; *El acoso ascendente*, que se refiere a una situación de acoso de una persona hacia otra que ocupa una posición jerárquica superior; *acoso interseccional*, cuando en el marco de las conductas de acoso no existen relaciones de subordinación, ni en un rango de nivel similar.

Abuso sexual: De conformidad con el Código Penal Colombiano³ y la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, se entiende como abuso sexual cualquier tipo de acto o actividades encaminadas a afectar la autodeterminación en el ejercicio de la libertad sexual consentida. La

² Corte Constitucional de Colombia, sentencias T 275 del 18 de agosto de 2021. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera, T 061 del 23 de febrero de 2022. M.P. Alberto Rojas Ríos, y T 241 del 6 de julio de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.

³ Ley 599 del 24 de julio del 2000.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 6 de 37

característica de esta forma de violencia es el aprovechamiento de la condición de ventaja o de la condición de vulnerabilidad de la víctima como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual.

Acceso carnal no consentido: Según lo normado en el artículo 212 del Código Penal, se entiende por acceso carnal «(...) la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto».

Acoso escolar: conforme a la Ley 1620 del 15 de marzo de 2013, se define como «Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado».

Acto sexual no consentido: El artículo 209 del Código Penal establece la edad de consentimiento sexual en catorce años, al consagrar como delito cualquier acto sexual o inducción a las prácticas sexuales sobre una persona menor de edad.

Acoso Sexual: Según los Lineamientos del Ministerio de Educación Nacional para la prevención de VBG (2002), se entiende como: una forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas.

En el ámbito universitario es definido como la “*práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de este tipo de violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual de la persona agresora. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo, implica el aprovechamiento de situaciones de superioridad basadas en las relaciones jerárquicas institucionales, pero también en las desigualdades de género, por orientación sexual, por condiciones socioeconómicas o étnicas y otras posiciones de subalternidad social*” (Larrea, M., Guarderas, et al, 2020).

Actos de discriminación: en la Ley 1752 de 2015 se contempla que son aquellos que se orienten a impedir, obstruir o restringir el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Ambiente hostil: Según Organización Internacional del Trabajo (2019), es la presencia de una conducta que genera un ambiente ofensivo y en todos los casos son conductas innecesarias para el desempeño académico y/o laboral, tales como el coqueteo, favoritismo sexual, conductas inapropiadas de naturaleza sexual, burlas o chistes de contenido sexual, uso de apodos, correos electrónicos.

Ciberacoso escolar (ciberbullying): De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1620 de 2013, es «toda forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos en línea) para ejercer maltrato psicológico y



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 7 de 37

continuado».

Discriminación basada en género: Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios en razón al género, sexo u orientación sexual.

Explotación sexual: De acuerdo con Ley 985 de 26 de agosto de 2005 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma, y la Resolución 459 del 6 de marzo de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, se define explotación como: «el obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona» (Artículo 3). Aplicada al contexto de la explotación sexual, ésta consiste en el ejercicio de dominio o propiedad sobre el cuerpo de otro ser humano, utilizado para provecho o beneficio. Es la violencia sexual en la cual el medio utilizado por el agresor es la cosificación de la víctima, es decir, es convertida en una mercancía y utilizada sexualmente.

Hostigamiento o acoso: Según la Ley 1752 del 3 de junio de 2015 -por medio de la cual se modifica la Ley 1482 del 30 de noviembre de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad- hace relación a los actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico, psicológico o moral a una persona o grupo, por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Ofensa sexual: Es la utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

Las anteriores definiciones consultan el espíritu de la legislación, jurisprudencia y doctrina internacional y nacional sobre los temas, armonizadas con los nuevos desarrollos que se han venido incorporando en su evolución.

Sexting: consiste en el envío de fotos y vídeos de contenido sexual, que en sí mismo no es una violencia ya que hace parte de la vida sexual y la intimidad de las personas mayores de edad. El problema con el sexting ocurre cuando estas fotos y vídeos son difundidos y publicados sin consentimiento de las personas involucradas, ya que esto atenta contra su privacidad y su intimidad. (Sdmujer, 2019).

Constreñimiento sexual: son actos con sentido lascivo ejercidos sobre la víctima, de manera coercitiva, que interfieren en la libertad de elección de los actos propios de su vida sexual, sin cuya garantía no es posible ejercer el derecho a la libertad individual y la autonomía personal. También se trata de promesas de beneficios a partir de insinuaciones sexuales.

Pornografía no consentida: difusión, publicación, almacenamiento, producción o compartición de imágenes, videos o contenido íntimo o sexual de una persona sin su consentimiento, ya sea por medios físicos o digitales, generando afectaciones a su dignidad, privacidad, integridad y autonomía. Esta conducta puede constituir una forma de violencia digital y violencia basada en



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 8 de 37

género (Organización de los Estados Americanos, 2022).

Daños que pueden surgir de las Violencias contra las mujeres y basadas en género: (MEN, 2022, p.19).

Daño o sufrimiento físico: de acuerdo con la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, es el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño patrimonial: de acuerdo con la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008 «por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones» se define como «acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal».

Daño psicológico: de acuerdo con la Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, es la 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.

V. PRINCIPIOS

Los principios descritos a continuación hacen referencia a las líneas rectoras sobre las cuales la Universidad Libre sustenta cada una de las acciones contempladas y definidas en el presente protocolo:

1. **Confidencialidad:** las personas o instancias de la Universidad Libre que tengan conocimiento de casos de violencia y/o hagan parte integral del presente protocolo, guardarán reserva absoluta de la información en aras de proporcionar seguridad, promover el derecho a la intimidad personal y a la protección de los datos personales.
2. **Acción sin daño:** todas las acciones que se efectúen dentro de los procedimientos, las rutas y actuaciones que establece el presente protocolo evitarán en cualquier modo, generar afectación o daño, en su lugar propenderá por mitigar y reparar el daño causado a los integrantes de las instituciones que hayan sido víctimas de violencias basadas en género y violencias sexuales al interior de la universidad.
3. **Acciones libres de discriminación:** los órganos de gobierno universitario, autoridades de la institución y demás instancias responsables de la implementación y aplicación del presente protocolo actuarán en consideración y reconocimiento de las diferencias individuales y promoverán medidas para evitar la discriminación.
4. **Celeridad:** Las acciones a desarrollar en el marco del presente protocolo, especialmente las de atención a casos de denuncia se implementarán con celeridad para garantizar el debido proceso y los derechos de las víctimas.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 9 de 37

5. **Debido proceso:** Las actuaciones institucionales en el marco de las denuncias sobre violencias basadas en género y violencias sexuales se ejecutarán con las garantías del debido proceso.
6. **Integralidad:** la institución parte del reconocimiento, fomento y salvaguarda de las estrategias y lineamientos a desarrollar con enfoque diferencial e interculturalidad que garanticen el acceso, la permanencia y el fomento de la graduación del estudiantado, así como la proyección institucional, desarrollo personal y profesional del personal docente y administrativo, en términos de calidad y permanencia (MEN, Resolución 014466, 2022; Decreto 1330 de 2019).
7. **Accesibilidad:** la Universidad Libre garantizará que el presente protocolo y ruta de atención sea ampliamente difundida y se encuentre disponible para toda la comunidad universitaria en el momento que lo requiera (MEN, Resolución 014466, 2022).
8. **Corresponsabilidad:** la Universidad Libre asume su deber de respetar los Derechos Humanos y contribuir a la eliminación de las violencias basadas en género y discriminación (MEN, Resolución 014466, 2022; Decreto 4798 de 2011).
9. **Igualdad y Equidad:** la Universidad Libre reconoce que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, de manera que proveerá las condiciones para que todos los miembros de la comunidad educativa accedan sin ningún tipo de discriminación a las estrategias de prevención, detección y atención (Constitución Política de Colombia, art. 13; MEN, Resolución 014466, 2022).

VI. ENFOQUES SOBRE LOS CUALES SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO

A continuación, se describen los enfoques bajo los cuales la Universidad Libre desarrollará las acciones de promoción, prevención y atención a las violencias basadas en género y violencia sexual.

Enfoque diferencial: “Este enfoque, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, asegurando una atención diferenciada. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad” (Corte Constitucional, Sentencia T 010 de 2015).⁴

Enfoque interseccional: “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas” (Decreto 1710 del 19 de diciembre de 2020).

Enfoque de género: “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de

⁴ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 010 del 16 de enero de 2015. M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 10 de 37

poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género” (Decreto 1710 del 19 de diciembre de 2020).

Enfoque de discapacidad: *“El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos” (Presidencia de la República, directiva presidencial 01 de 2023).*

Enfoque de curso de vida: *“Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior” (Decreto 1710 del 19 de diciembre de 2020).*

Enfoque de derechos humanos: *“Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados” (Decreto 1710 del 19 de diciembre de 2020).*

Enfoque de Justicia Restaurativa: Este enfoque parte del reconocimiento de la capacidad de las personas implicadas para hallar métodos de resolución centrados en la reparación, el diálogo y el resarcimiento. Busca que la presunta persona victimaria asuma la responsabilidad y tome conciencia de los efectos de sus acciones. En este sentido, la reparación adquiere un lugar protagónico y central, en contraposición a la justicia ordinaria, en la que prima el cumplimiento de principios legales abstractos sobre la base del castigo

Dado que un principio fundamental de la Justicia Restaurativa es la toma de conciencia y la asunción de responsabilidad, por parte de la persona ofensora, respecto de una acción o un hecho que ha generado daño, dolor o perjuicio, se intenta evitar la estigmatización de las personas involucradas en la situación. Por esta razón, la Justicia Restaurativa busca ofrecer herramientas y medios para desarrollar la capacidad de reflexión de las partes y prevenir su participación en futuras acciones o situaciones similares, sin que se generen escenarios de impunidad, toda vez que la restauración se sustenta en la voluntad de las partes y en la garantía de no repetición por parte del ofensor.

VII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

En cumplimiento del marco jurídico aplicable y de los estándares internacionales de protección



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 11 de 37

de los derechos humanos, la Universidad Libre actuará con debida diligencia en la protección de todas las personas que integran su comunidad, en condiciones de igualdad y sin discriminación de ninguna índole. A toda persona perteneciente a la comunidad universitaria le serán reconocidos los derechos a la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición, con independencia de quién resulte responsable de los hechos de violencia.

Las víctimas de violencia de género o violencia sexual tienen derecho a:

- ✓ La protección en sus esferas personal, íntima, académica y laboral.
- ✓ Recibir tratamiento digno, confidencial y respetuoso.
- ✓ Que se le garantice la evitación de juicios, prejuicios u opiniones sobre el caso.
- ✓ Que se le escuche, asesore e informe sobre sus derechos.
- ✓ Presentar denuncias para que se investigue cualquier hecho de violencia de los que están relacionados en el artículo 4 de la presente resolución.
- ✓ Recibir la asistencia emocional, médica, psicológica, jurídica, de enfermería y otras que requiera.
- ✓ No ser confrontado(a) con el presunto(a) agresor(a).
- ✓ Que se le brinde orientación y consejería personal y a su familia.
- ✓ No ser revictimizada, lo cual implica no menospreciar los hechos, ni a que se le soliciten pruebas como requisito para recibir el reporte.
- ✓ No ser consultada sobre asuntos de su vida privada, ni sobre detalles o pruebas innecesarias.
- ✓ Ser informada de las actuaciones adelantadas por la universidad con ocasión de su caso.
- ✓ Recibir asistencia primaria a través de los recursos con los que cuenta la universidad, cuando se trate de un miembro de la comunidad universitaria o de una persona en tránsito.

Sobre la obligación de no revictimización: La Universidad Libre observará los siguientes parámetros con el fin de garantizar el derecho a la no revictimización de quienes hayan sido víctimas de cualquier forma de violencia:

- ✓ No desvirtuar las denuncias
- ✓ No desvirtuar las denuncias.
- ✓ No requerir pruebas o realizar la valoración de estas como requisito indispensable para la recepción de la denuncia.
- ✓ No emitir opiniones, juicios de valor o recomendaciones sobre los hechos de violencia imponiendo criterios morales propios.
- ✓ No minimizar los hechos de violencia relatados por la víctima.
- ✓ No culpabilizar y hacer responsable a la víctima por los hechos vividos o justificar al presunto agresor/a.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 12 de 37

- ✓ No preguntar o cuestionar sobre comportamientos o gustos sexuales de la víctima o sobre situaciones que resultan vergonzosas que vulneren su integridad.
- ✓ No supeditar a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- ✓ Garantizar los derechos de la privacidad y confidencialidad durante el proceso.
- ✓ No juzgar a la víctima por su orientación sexual, identidad de género, apariencia o comportamientos.
- ✓ Respetar y garantizar a la víctima su derecho a la no confrontación.

VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

Para la implementación del presente protocolo, la Universidad Libre desarrollara sus acciones con énfasis en la promoción de entornos seguros, desde las siguientes líneas de acción:

Línea 1: Promoción de entornos seguros y libres de violencias

Este nivel de atención tiene como fin, generar y hacer sostenible dentro de la universidad, una cultura de paz, basada en el respeto y la igualdad, libre de espacios para conductas de acoso, violencia de género o discriminación.

Dichas acciones nacen del desarrollo de procesos investigativos, formativos, de sensibilización y divulgación, dirigidos a conocer, comprender y atender el fenómeno del acoso, violencias basadas en género y discriminación en la universidad, así como a generar conciencia colectiva y actitud de rechazo fundamentado hacia conductas o manifestaciones de cualquier tipo de acoso y violencia de género en la comunidad educativa.

Estas acciones serán formuladas por Comité Nacional de Prevención de las Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales e incorporadas en el Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Bienestar Universitario en todas las seccionales y sedes, las acciones se ejecutarán por esta dependencia en articulación con las áreas administrativas y académicas que componen la universidad.

Línea 2: Prevención de las violencias basadas en género y violencias sexuales

Las acciones de prevención están dirigidas a la consolidación de una cultura institucional de la información, que favorezca la identificación de situaciones de riesgo en el contexto institucional.

Las medidas de prevención son todas las acciones que inciden en cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en una educación no sexista y el fomento de una cultura de Cero Tolerancia a las violencias de género (MEN, 2022). Se implementarán a través de tres tipos de medidas:

- **Medidas de sensibilización:** espacios de reflexión general sobre las violencias basadas en género por medio de actividades prácticas donde la comunidad universitaria haga



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 13 de 37

conciencia sobre la prevención y detección de las violencias.

- **Medidas de difusión y apropiación:** adoptar y dar a conocer a la comunidad académica el protocolo y la ruta para la prevención y atención, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente.
- **Medidas de formación:** acciones pedagógicas que servirán para orientar y garantizar el aprendizaje de los miembros de la comunidad académica, brindando herramientas para prevención, detección y atención.
- **Eventos y programas:** Diseño y ejecución de eventos y programas de capacitación institucional orientados a promover la prevención de las violencias y de cualquier forma de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior.

Estas acciones serán formuladas por el Comité Nacional de Prevención de las Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales e incorporadas en el Plan Anual de Trabajo de la Dirección de Bienestar Universitario en todas las seccionales y sedes, las acciones se ejecutarán por esta dependencia en articulación con las áreas administrativas y académicas que componen la universidad.

Línea 3: Atención y protección en casos de denuncia

Este marco de acción tiene inicio ante la existencia de una denuncia o queja formal o ante una situación de sospecha de acoso sexual, violencia de género o discriminación, lo que da origen a la activación de la ruta de atención institucional.

Las acciones contempladas en esta línea serán aplicadas a través de la articulación institucional de las siguientes instancias en todas las seccionales y sedes: la dirección de Bienestar Universitario, el Grupo de contención, escucha y acompañamiento – CEA, los Comités de Unidad Académica y la Dirección de Gestión Humana en el marco de la ruta de atención definida en el presente protocolo.

Estas acciones serán atendidas inicialmente por el servicio de Atención Psicológica de Bienestar Universitario y el Grupo de contención, escucha y acompañamiento – CEA.

Consideraciones generales

- a) Los integrantes de la comunidad universitaria son responsables de poner en conocimiento de las instancias respectivas señaladas en este protocolo, los eventuales casos de acoso sobre los que tengan conocimiento.
- b) Toda persona que presente una queja ante las instancias correspondientes de la universidad por violencias basadas en género o violencias sexuales, tiene el derecho de ser escuchada y a recibir respuesta, bajo un análisis previo, objetivo y riguroso.
- c) La participación de cualquier persona dentro del procedimiento establecido en este protocolo debe basarse en la buena fe y la efectiva búsqueda de la verdad.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 14 de 37

Línea 4: Detección de Casos de Violencia

Para la detección oportuna de casos de violencias basadas en género, la Institución dispone de las siguientes estrategias y mecanismos de identificación:

- a) **Proceso de caracterización institucional**, desarrollado a través del Sistema de Permanencia y Graduación Estudiantil, que permite identificar factores de riesgo y situaciones que puedan afectar el bienestar de la comunidad educativa.
- b) **Aplicativo “Levanta la Mano”**, integrado al Sistema de Permanencia y Graduación Estudiantil, al cual puede acceder cualquier miembro de la comunidad educativa para reportar de manera directa situaciones de riesgo o posibles casos de violencia.
- c) **Grupo de escucha y acompañamiento CEA**, como canal formal y confidencial para la recepción de reportes, solicitudes de acompañamiento y orientación frente a posibles situaciones de violencia.
- d) **Atención en crisis**, brindada desde el área de Psicología y Medicina General, orientada a la identificación inmediata de casos, contención emocional y activación de las rutas institucionales de atención.

Línea 5: Línea de acción: Atención de emergencias y urgencias asociadas a Violencias Basadas en Género

La presente línea de acción está diseñada para la atención de eventos en los cuales se genere una **emergencia y/o urgencia** asociada a una Violencia Basada en Género (VBG) (Acceso carnal violento, Violencia física, violencia sexual, violencia psicológica, ataque con agente químico), que haya sido perpetrada contra cualquier integrante de la comunidad educativa.

En este contexto, se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Emergencia**: Situación crítica en la que se pone en riesgo inminente la vida o la integridad de la persona, requiriendo atención inmediata.
- b) **Urgencia**: Situación que requiere atención rápida, sin implicar un riesgo inmediato de muerte.

La Universidad Libre, en cumplimiento de la normativa colombiana vigente, cuenta con un equipo de **Bienestar Universitario**, conformado por profesionales en medicina y psicología, quienes garantizarán una atención oportuna, integral y de calidad a las personas víctimas de VBG.

A continuación, se describen los pasos para la atención:

1. Identificación de la urgencia o emergencia

Cualquier miembro de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, personal administrativo, contratistas o celadores) que identifique una situación deberá comunicarse de manera inmediata



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 15 de 37

con el área de Bienestar Universitario o el servicio de salud institucional, evitando indagar más allá de la información facilitada por la víctima acerca de la situación ocurrida.

2. Activación de servicios de emergencia

Se deberá realizar de manera inmediata la llamada a la línea 123 o al servicio de emergencias médicas contratado por la Universidad, proporcionando información clara y precisa sobre la situación reportada.

3. Acompañamiento inicial

La persona afectada deberá recibir acompañamiento inmediato mientras llega el servicio de atención prehospitalaria:

- Garantizar su seguridad
- Evitar la revictimización
- No dejarla sola
- En caso de que el agresor se encuentre en la institución informar que no se puede acercarse al lugar de atención.

4. Atención desde Bienestar Universitario

• Área de Medicina:

- Toma del consentimiento verbal para atención por Medicina
- Valoración inicial y toma de signos vitales
- Evaluación del estado general de la víctima
- Iniciar trámites de remisión a servicio de Urgencias mediante el traslado primario asistido (Emerméica o área protegida/Línea 123)
- Actuación sin alterar posibles evidencias requeridas por Medicina Legal
- Realización de historia clínica en Gmedic

• Área de Psicología:

- Toma del consentimiento verbal para atención por psicología
- Atención en crisis
- Contención emocional inmediata
- Orientación inicial sobre el proceso a seguir
- Envío de la ficha SIVIN para secretaria de Salud

5. Entrega de información

Se brindará al personal de atención prehospitalaria toda la información relevante para la adecuada intervención del caso.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 16 de 37

6. Activación de ruta institucional

En caso de que el presunto agresor pertenezca a la comunidad educativa, se activará la **ruta interna de atención y seguimiento de casos de VBG**, conforme a los protocolos institucionales.

7. Seguimiento y acompañamiento

El equipo de Bienestar Universitario realizará el seguimiento del caso, garantizando:

- Acompañamiento psicológico continuo
- Seguimiento médico cuando sea necesario
- Articulación con redes externas de apoyo

Esta línea de acción busca garantizar una respuesta institucional inmediata, efectiva y respetuosa, basada en los principios de confidencialidad, dignidad, no revictimización y protección de los derechos humanos.

IX. PRESUPUESTO PARA PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS LINEAS DE ACCIÓN DEL PROTOCOLO

En el marco de la normativa vigente en materia de **Bienestar Universitario en las Instituciones de Educación Superior**, la implementación del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) se articulará con los lineamientos establecidos para la promoción del bienestar integral de la comunidad educativa.

En este sentido, el presupuesto destinado a Bienestar Universitario, conforme a las disposiciones institucionales y a los criterios definidos por la Dirección de Bienestar Universitario, constituirá la principal fuente de financiación para el desarrollo de las acciones contempladas en el protocolo. Dicho presupuesto será distribuido estratégicamente para garantizar la implementación efectiva de las medidas previstas, priorizando:

- La contratación de un(a) profesional especializado(a) en Violencias Basadas en Género, que lidere los procesos de prevención, detección, atención y seguimiento de los casos.
- La adquisición de material pedagógico y recursos logísticos necesarios para el desarrollo de actividades de sensibilización, promoción y prevención.
- La asignación de recursos para la realización de eventos institucionales, campañas y jornadas de formación y capacitación, dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo.
- El fortalecimiento de los procesos formativos y de cualificación del talento humano, orientados a la adecuada gestión de situaciones relacionadas con VBG.

Adicionalmente, la Institución promoverá la gestión de alianzas estratégicas interinstitucionales con entidades públicas, privadas y organizaciones especializadas, con el fin de optimizar recursos, ampliar la cobertura de las acciones y fortalecer la respuesta institucional frente a las violencias basadas en género.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 17 de 37

Lo anterior permitirá garantizar una implementación progresiva, sostenible y articulada del protocolo, en coherencia con los principios de equidad, inclusión, respeto por los derechos humanos y construcción de entornos educativos seguros.

Nota: Anualmente se elaborará un cronograma que evidencie la implementación del Protocolo de Violencias Basadas en Género (VBG). Las actividades contempladas se integrarán en el cronograma semestral de Bienestar Universitario.

X. COMITÉS Y DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS

Comité Nacional de Prevención de las Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales.

Es el órgano asesor de las personas con autoridad del orden nacional que tiene la función principal de crear las condiciones necesarias para prevenir las violencias basadas en el género, la orientación sexual o la identidad de género, para asegurar una mejor calidad de vida de todas las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.

En Universidad Libre este comité estará integrado por:

- ✓ Censor(a), quien lo preside.
- ✓ Un(a) profesional idóneo en estudios de género, designado por el presidente (a) de la Corporación.
- ✓ Un(a) profesional idóneo en la prevención y respuesta a las violencias basadas en el género, la orientación sexual o la identidad de género, designada por el Rector(a) Nacional.
- ✓ Director(a) Nacional de Bienestar Universitario.
- ✓ Asistente Nacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Un(a) representante, principal o suplente, de los estudiantes ante la Consiliatura.
- ✓ Un(a) representante, principal o suplente, de los profesores ante la Consiliatura.
- ✓ Representante(a) de los trabajadores ante el Comité de Bienestar.
- ✓ Un(a) profesional de psicología de Bienestar Universitario.

Impedimentos y recusaciones: Si alguno de los miembros se considera impedido por razón de parentesco, amistad cercana que trascienda el ámbito académico, enemistad, docencia actual o alguna otra causa justificada, deberá informar a la Secretaría correspondiente para que defina quien asume la suplencia durante el caso. De igual forma, cualquier persona involucrada podrá recusar a cualquier integrante del Comité por razones justificadas.

De las reuniones: El Comité Nacional de Prevención de las Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales se reunirá ordinariamente **una vez por trimestre**, con el fin de realizar seguimiento a la implementación del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género, Violencias Sexuales y Discriminación por Razones de Género; analizar los indicadores institucionales; evaluar el cumplimiento de los planes de acción; formular recomendaciones de mejora; y promover estrategias de prevención, sensibilización y fortalecimiento institucional.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico *“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE”*.
Página 18 de 37

Igualmente, podrá reunirse de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran, por convocatoria de la Censoria, con el fin de analizar situaciones que demanden orientación, seguimiento o definición de acciones institucionales en el marco de sus competencias.

De todas las reuniones se dejará constancia mediante actas, las cuales deberán contener las recomendaciones, compromisos y decisiones adoptadas, y serán suscritas por los miembros asistentes.

Una vez conformado el Comité, se procederá a su instalación formal en la primera sesión, de la cual se dejará constancia en acta. En esta reunión se desarrollarán, como mínimo, los siguientes asuntos:

1. Designación de la secretaria del comité.
2. Suscripción de los compromisos de confidencialidad y tratamiento adecuado de la información.
3. Definición y aprobación del plan de trabajo anual y del cronograma de reuniones ordinarias.
4. Socialización del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género, Violencias Sexuales y Discriminación por Razones de Género.
5. Definición de mecanismos de seguimiento, reporte y evaluación de las acciones institucionales en la materia.
6. Los demás asuntos que sean considerados pertinentes por los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones.

Funciones

- ✓ Promover acciones de prevención de las violencias basadas en género y las violencias sexuales.
- ✓ Promover la permanencia y graduación con calidad con enfoque diferencial y de género.
- ✓ Propiciar el enfoque de derechos humanos en acciones institucionales con enfoque diferencial y de género.
- ✓ Fomentar acciones de inclusión con perspectiva intersectorial y de promoción de las identidades de género y orientaciones sexuales diversas.
- ✓ Asesorar la elaboración del plan de acción de prevención, detección y atención en casos de violencia de género y violencias sexuales para el nivel nacional.
- ✓ Generar seguimiento al Comité de Unidad Académica de cada facultad frente al proceso de investigación, seguimiento y sanción ante los casos de violencias.
- ✓ Consolidar, analizar y realizar seguimiento a la información institucional relacionada con los



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 19 de 37

casos de violencias basadas en género, violencias sexuales y discriminación por razones de género, garantizando la confidencialidad de la información y la protección de las personas involucradas.

- ✓ Presentar informe semestral a las autoridades competentes de la Universidad sobre la gestión, avances, resultados y acciones de mejora derivadas de la implementación del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género, Violencias Sexuales y Discriminación por Temas de Género. Presentar durante los 10 días siguientes al cierre de cada semestre, informe estadístico semestral que contenga el número de quejas tramitadas y número de sanciones impuestas por acoso sexual laboral a los canales que disponga el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE) y los canales de comunicación institucionales.

Grupo de contención, escucha y acompañamiento – CEA

El grupo de contención escucha y acompañamiento – CEA está conformado por el equipo de profesionales psicosociales (psicólogo, trabajador social o psicopedagogos) preferiblemente con formación en psicología clínica, un delegado del equipo jurídico de la institución en su preferencia abogado al requerir su intervención y un profesional del equipo de servicio médico en caso de ser necesario su actuación.

En los casos en los que la persona denunciada sea un docente o funcionario, se integrarán al equipo el coordinador (a) seccional del área de salud y Seguridad en el Trabajo y/o la Dirección de Gestión Humana o su delegado.

Funciones

- ✓ Recibir y atender como institución el reporte de hechos asociados a violencias basadas en género y violencia sexual.
- ✓ Favorecer los espacios seguros de expresión y comprensión emocional, a través de una escucha activa a la persona victimizada, promoviendo espacios de confianza, para reducir el riesgo de revictimización como resultado de los procedimientos, instancias o demás aspectos administrativos propios de la Universidad Libre.
- ✓ Explicar con claridad la ruta de atención y el alcance institucional en torno a la denuncia.
- ✓ Orientar a la persona victimizada sobre las acciones de acompañamiento establecidas en el presente protocolo, como son la asesoría psicológica, el acompañamiento académico y el inicio del proceso disciplinario o del proceso formativo complementario con enfoque restaurativo de acuerdo con su voluntad y necesidades.
- ✓ Indagar con la persona denunciante la existencia de soportes que sirvan de evidencia sobre los hechos o efectos de las conductas denunciadas, si existen el equipo podrá solicitar a la persona la entrega de dicha información.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT.: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 20 de 37

- ✓ Sugerir a las unidades académicas y/o administrativas, según el caso, las acciones de protección y no revictimización que se pueden aplicar en el caso, a fin de garantizar los derechos y asegurar el debido proceso de las presuntas víctimas.
- ✓ Elaborar un informe sobre el proceso desarrollado en el cual se brinde información concreta sobre los siguientes aspectos:
 - Datos de la persona denunciante y la persona denunciada: nombre completo, documento de identidad, número telefónico de contacto, correo institucional, programa o dependencia que pertenece.
 - Escrito por la presunta víctima de los hechos denunciados con adjunto de las pruebas que se tengan.
 - Reporte del deseo de la víctima de activar la ruta de atención con fines disciplinarios o con fines de aplicabilidad de la justicia restaurativa previamente definidas en el protocolo.
 - Conclusiones preliminares en torno al caso con las sugerencias al Comité de Unidad Académica, con el fin de garantizar la seguridad de la presunta víctima y mitigar que se puedan presentar eventos negativos nuevamente.

El informe, por su carácter académico, deberá remitirse al decano y al secretario académico de la facultad a la que pertenezca el programa de los involucrados, con copia a la Dirección de Bienestar Universitario y al Área Jurídica. Cuando en los hechos tenga intervención personal administrativo o docente, se remitirá copia adicional al Área de Salud y Seguridad en el Trabajo y a la Dirección de Gestión Humana.

- ✓ Realizar y consolidar el registro de los casos de denuncia teniendo como base los datos de identificación de las personas denunciantes y denunciadas, las acciones desarrolladas, el estado del proceso.
- ✓ Los integrantes del grupo podrán asistir en calidad de invitados al Comité de Unidad Académica, con el fin de garantizar el debido proceso y ampliar la información en caso de que se requiera.
- ✓ El grupo acompañará el proceso de atención integral, el disciplinario y/o las medidas formativas- complementarias con enfoque restaurativo, definidas por las instancias de orden disciplinaria.
- ✓ En caso de que las acciones o hechos denunciados no correspondan al marco de aplicación del presente protocolo, le corresponde a este grupo dar traslado a la instancia competente para su abordaje.
- ✓ Realizar el seguimiento psicosocial a la presunta víctima y al presunto agresor, si se requiere.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 21 de 37

Comité de Convivencia Laboral

Es el cuerpo colegiado encargado de prevenir las conductas de acoso laboral y de atenderlas cuando estas se presenten, así como de promover relaciones laborales que favorezcan la salud mental y el respeto por la dignidad de los servidores de todos los niveles jerárquicos de la Universidad Libre, a través de la resolución de conflictos, la sensibilización, la capacitación y el seguimiento periódico sobre estas materias.

A este Comité serán remitidos los casos que, en el marco del proceso de contención, escucha y acompañamiento, sean identificados como situaciones de posible acoso laboral y que, por esa naturaleza, excedan el ámbito de actuación del presente protocolo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6, parágrafo 1, de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para tramitar, investigar o resolver quejas relacionadas con presuntos casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Estos casos deben ser atendidos a través de las rutas, procedimientos y autoridades competentes definidas por la Universidad. En consecuencia, el Comité deberá orientar a las personas involucradas hacia los canales establecidos para su atención, garantizando los principios de confidencialidad, protección de la víctima y no revictimización.

Comité paritario

Esta dependencia hará parte activa del protocolo cuando este se active con ocasión de una presunta violencia basada en género o violencia sexual, además de las responsabilidades previamente descritas, el Comité Paritario será la instancia responsable de adelantar la fase de investigación y resolución del caso cuando los hechos denunciados involucren en calidad de denunciado (a) un integrante del personal administrativo o docentes convencionales.

Censoria

Además de las responsabilidades que le corresponden en el marco de los comités previamente descritos, la Censoria será la instancia encargada de adelantar las actuaciones de verificación e investigación en las situaciones de denuncia que involucren a personal docente o administrativo no convencional, así como a contratistas o proveedores que presten servicios a la Universidad.

Concluida la investigación, la Censoria remitirá un informe con las conclusiones y recomendaciones a la autoridad competente para la adopción de las decisiones a que haya lugar: a la Dirección de Gestión Humana y la Rectoría de la respectiva seccional cuando se trate de personal adscrito a nivel seccional, o a la Presidencia de la Universidad cuando corresponda a personal o contratistas del nivel nacional

Comité de Unidad Académica

Es la instancia responsable de adelantar el proceso de investigación y resolución de los casos en que la persona denunciada forme parte de la comunidad estudiantil. En ejercicio de sus funciones, le corresponde activar y desarrollar las acciones académicas y sancionatorias previstas en el



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 22 de 37

reglamento estudiantil, así como adelantar el proceso de investigación que resulte procedente.

Otras instancias intervinientes

En el nivel Nacional o de Dirección. La Dirección Nacional de Bienestar Universitario, Asistencia Nacional para el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Censoria, que, como defensora de los intereses generales de la Corporación, conforme a las funciones establecidas en los Estatutos, velará por el cabal cumplimiento de lo estipulado en el presente protocolo.

En este sentido, serán responsables de formular el plan estratégico para la implementación, de las acciones de orden nacional dirigidas al fortalecimiento permanente del presente protocolo, así como de su evaluación, seguimiento y mejora continua.

En el nivel seccional o de coordinación. La Dirección Seccional de Bienestar Universitario, la Coordinación Seccional del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados del Censor(a), los comités paritarios en lo de su competencia, quienes pondrán en marcha el Plan de Acción Anual para la Detección, Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género y Violencias Sexuales.

Las direcciones seccionales de Bienestar Universitario y las coordinaciones seccionales del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en la detección y diagnóstico de riesgos, la información derivada de la atención de casos y el plan de acción anual para la detección, prevención y atención de los casos de violencia de género y violencias sexuales, difundirán y promoverán acciones de tipo formativo, de sensibilización y concientización sobre las violencias de género y violencias sexuales, entre todos los integrantes de la comunidad universitaria.

En el nivel de unidad académica o de ejecución. Los decanos de facultad y los directores de programa estarán presentes en todas las instancias de actuación del presente protocolo, desde las acciones de promoción y prevención, como favorecedores de los espacios de formación y sensibilización, así como en la activación de la ruta de atención a casos de denuncia cuando sean conocedores o cuando les sean reportados presuntos casos de violencias basadas en género o violencia sexual, de igual manera harán parte de las instancias que analizarán y definirán la aplicación de medidas disciplinarias o formativos con enfoque restaurativo.

XI. RUTA DE ATENCIÓN A CASOS DE DENUNCIA

A continuación, se describen las etapas de la ruta de atención institucional a casos de denuncia de violencias basadas en género y violencia sexual.

La ruta consta de los siguientes momentos: (1) Detección de las violencias al interior de la institución, (2) Atención inicial, (3) Atención en salud física y mental, (4) Orientación jurídica y medidas de protección, (5) Remisión de informe de hechos, (6) Seguimiento y cierre del proceso.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 23 de 37



PUESTA EN CONOCIMIENTO DEL CASO Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL

Detección: Cualquier integrante de la comunidad universitaria que en calidad de presunta víctima, testigo o quien haya tenido conocimiento directo o indirecto de cualquier conducta que pueda ser considerada como violencia de género o abuso sexual, tiene el compromiso y la responsabilidad de colocar en conocimiento de la universidad por los siguientes canales.

- De forma presencial, en el servicio de atención psicológica de Bienestar universitario de cada seccional y sede.
- De forma virtual a través de los correos electrónicos definidos por cada sede y seccional

Bogotá: levantolamano.bog@unilibre.edu.co

Barranquilla: levantolamano.baq@unilibre.edu.co

Cali: levantolamano.cali@unilibre.edu.co

Cúcuta: levantolamano.cuc@unilibre.edu.co

Cartagena: levantolamano.ctg@unilibre.edu.co

Pereira: levantolamano.pei@unilibre.edu.co

El Socorro: levantolamano.soc@unilibre.edu.co

La universidad no dará trámite a las denuncias anónimas o a manifestaciones irrespetuosas, ofensivas o con lenguaje intimidante, inapropiado o amenazante.

Si los hechos son informados en una dependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo a lo expuesto en este apartado, aquella deberá remitir el asunto de forma inmediata.

Canales adicionales (a implementar): código QR en puntos estratégicos de los campus para reportar casos de forma confidencial, y líneas telefónicas por campus.

Atención inicial. La persona presuntamente afectada por los hechos de violencia basada en género recibirá acompañamiento inicial, contención y orientación sobre la especificidad de la ruta, y si es la voluntad de la persona denunciante, la situación se remitirá al Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento - CEA para la apertura del caso.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 24 de 37

La atención inicial será realizada por un profesional del servicio de atención psicológica de la universidad, preferiblemente quien integre el Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento - CEA.

Para el caso de acciones de denuncia pública en espacios físicos de la Universidad Libre o en otros canales de información institucional, la Dirección de Bienestar Universitario de cada seccional validará tal información, en caso de que la denuncia no cumpla con lo definido en la Sentencia de la Corte Constitucional T 241 de 2023⁵, esta dependencia informará a la Dirección de Servicios Generales o a la Oficina de Comunicaciones para su respectivo retiro.

Al respecto es preciso recordar que corte constitucional Sentencia T 241 de 2023⁶ “*ha reconocido el escrache debe analizarse desde una perspectiva individual y otra colectiva: por un lado, es una decisión personal de las víctimas de acudir a un mecanismo alternativo de denuncia, y por el otro, es un movimiento colectivo que pretende visibilizar las condiciones que propician la violencia contra las mujeres.*”

Por tanto, al analizar una denuncia de escrache, es necesario abordar los dos aspectos: por un lado, atender el aspecto individual, esto es, la denuncia particular de la víctima, pero por el otro lado se debe observar la denuncia institucional y en esa medida verificar si las respuestas institucionales en los casos en los que se ha acudido a estas vías fueron adecuadas para brindar el apoyo que se requiere. Dicho examen, sin embargo, debe hacerse siempre en consideración a la voluntad de la víctima y al caso en concreto, pues no puede el juez analizar un caso en abstracto sin interpretar qué tipo de reparación pretende la víctima que denuncia”.

Consideraciones de la atención inicial

- ✓ De acuerdo con la información recibida en el reporte inicial y el estado emocional y psicológico identificados en la persona denunciante o presunta víctima, el profesional de psicología de bienestar universitario que realice el abordaje y atención inicial, ha de brindar orientación sobre la ruta, atención en primeros auxilios psicológicos o intervención en crisis según se requiera.
- ✓ Con el fin de evitar la revictimización, se procurará que un solo profesional del servicio de atención psicológica realice la atención inicial del caso y sea quien active la ruta de atención, minimizando al máximo el riesgo de afectación y procurando la estabilización emocional.
- ✓ En caso de que la denuncia corresponda a una persona menor de edad, tanto en la atención inicial como las demás fases de proceso, deberán realizarse en presencia y autorización expresa del acudiente mayor de edad.

El profesional de psicología que realice la atención inicial debe diligenciar el consentimiento informado en el cual la persona afectada autoriza la activación de la ruta y confirma su conocimiento sobre las personas o áreas de la institución que intervendrán en la resolución del caso y las posibles acciones a las que se pueda dar lugar como resultado del proceso de atención establecido en el presente protocolo.

⁵ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T 241 del 6 de julio de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.

⁶ Ibidem.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 25 de 37

- ✓ El/la profesional o los/las profesionales responsables de la atención inicial deberán diligenciar el Acta de Apertura y Gestión Inicial del Caso durante el primer encuentro con la víctima. En esta acta se deberá realizar la apertura formal del proceso de atención, socializar las rutas de atención internas y externas disponibles, identificar y registrar las necesidades, peticiones o solicitudes manifestadas por la víctima, y consignar las acciones iniciales, orientaciones y acuerdos establecidos para la gestión del caso. Las solicitudes de la víctima podrán estar orientadas, entre otras opciones, a la activación de los procedimientos contemplados en el reglamento estudiantil, el desistimiento de la continuidad del caso, la implementación de medidas de reparación, el acompañamiento psicológico u otras acciones de apoyo institucional. La víctima podrá seleccionar una o varias alternativas de acuerdo con sus necesidades e intereses. El acta deberá ser elaborada y firmada en presencia de la víctima, garantizando su participación en la definición de las acciones iniciales y dejando constancia de los acuerdos establecidos durante la atención.
- ✓ Cuando el reporte de los hechos sea realizado por un tercero, el profesional debe realizar la atención inicial exponiendo el alcance de la denuncia. Así mismo, deberá contactar a la persona señalada como presunta afectada a fin de iniciar la activación de la ruta de atención, esta podrá tener inicio solo si la presunta víctima otorga su consentimiento.
- ✓ En los casos en los cuales la persona presuntamente afectada se niegue a firmar el consentimiento informado o exprese su voluntad de no activar el protocolo, el profesional en psicología que realice la atención inicial debe asegurar la firma del formato de desistimiento informado. En cualquier caso, el reporte y la atención han de informarse y tratarse en sesión del Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento - CEA, quien, pese a no activar la ruta definida en el protocolo, implementará las acciones de acompañamiento, orientación y seguimiento del caso.
- ✓ Si no se logra contacto con la persona presuntamente victimizada o esta no desea iniciar la activación de la ruta, el profesional que realiza la atención inicial podrá reportar el caso al Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento – CEA quien podrá adelantar las acciones de indagación para determinar si hay otras personas afectadas sobre las cuales se pueda hacer activación de la ruta.
- ✓ Ante situaciones de violencia física evidente, o de hechos de violencia sexual que sean identificados por el profesional de psicología, este ha de solicitar la atención inmediata al centro de urgencias y realizar el respectivo reporte ante la secretaria de salud de la ciudad a través de los sistemas definidos para tal fin; así mismo realizará el reporte de la situación al Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento – CEA para que se desplieguen las acciones de acompañamiento y seguimiento del caso.

REPORTE DE CASO Y ACTIVACIÓN FORMAL DE LA RUTA DE ATENCIÓN

Una vez el profesional adelante la atención inicial del caso y cuente con autorización expresa por parte de la presunta víctima de los hechos denunciados, procederá a realizar el reporte del caso y la activación de la ruta de atención al Grupo de contención, escucha y acompañamiento quien



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 26 de 37

sesionará para dar inicio formal a las acciones de atención integral y acompañamiento.

ATENCIÓN INTEGRAL E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- ✓ Una vez el Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA, reciba la solicitud de activación de la ruta, procederá a citar a la persona denunciante para ofrecer un espacio seguro y empático que facilite la expresión emocional y el relato de los hechos denunciados a profundidad.
- ✓ En este espacio, el grupo podrá indagar sobre la existencia de elementos de prueba o posibles testigos que puedan dar soporte a los hechos denunciados.
- ✓ De igual manera el grupo definirá las acciones de acompañamiento integral y las informará a las instancias académicas y administrativas, una vez se de cierre al espacio. Dichas acciones podrán gestionarse de manera inmediata aun cuando no se haya elaborado el informe del caso para los fines de investigación y resolución de mismo, esto con el fin de asegurar la protección y no revictimización de la persona afectada.
- ✓ Dado lo anterior, el Grupo de Contención, escucha y acompañamiento, deberá elaborar un informe escrito, con la información recolectada y las acciones de atención integral definidas e implementadas, que será enviado al Comité de Unidad Académica quien adelantará las acciones de investigación con la persona presunta agresora e implementará las medidas disciplinarias y/o formativas con enfoque restaurativo que sobre el caso considere pertinentes.
- ✓ El informe debe especificar las pretensiones de la presunta víctima (acciones punitivas o con enfoque restaurativo), si esta desea exponer o no los hechos ante el Comité de Unidad Académica, así como el reporte de pruebas y/o testigos a fin de que se tengan en cuenta en la fase de investigación.

Tipos de medidas de atención y protección integral

- a. **Atención psicológica:** es un espacio confidencial en el que se busca facilitar la expresión y la recuperación emocional, a partir de acciones dirigidas a mitigar los posibles daños psicológicos derivados de los hechos y de las situaciones que se desprenden de estos. Con ello se busca fortalecer los recursos individuales de la presunta víctima y promover la activación de redes de apoyo que favorezcan su recuperación.
- b. **Atención médica:** Es un espacio confidencial liderado por los médicos y/o profesionales del área de la salud adscritos al servicio de salud de Bienestar Universitario en los que se busca atender a los riesgos en salud física que la presunta víctima esté presentando como consecuencia de las situaciones denunciadas.
- c. **Acompañamiento y seguimiento académico:** Se refiere a la activación de las estrategias de apoyo académico que buscan promover la permanencia estudiantil el éxito académico y minimizar los espacios de victimización y riesgo de repetición, estas acciones abarcan desde



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 27 de 37

la disposición de espacios de tutorías académicas, así como ajustes personalizados en cambios de horario, jornada, asignaturas, entre otros.

- d. **Orientación y asesoría sobre rutas de atención externa:** Se brindará a la presunta víctima de los hechos denunciados orientación y explicación clara sobre las rutas externas y acciones legales a su disposición y las instancias o entidades a donde podrá hacer valer sus derechos.

Durante el tiempo que dure el proceso de investigación, el(la) presunto(a) agresor(a) debe ser apartado de la persona denunciante y/o víctima, tanto de los espacios académicos como laborales.

- e. El Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA tendrá custodia de las actas, informes, correos electrónicos y demás soportes documentales que den cuenta del proceso desarrollado en las fases de atención inicial del caso, reporte de caso y activación formal de la ruta de atención, así como de la aplicabilidad de las acciones de atención integral.

INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL CASO

El Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento trasladará el informe de contención, atención y acompañamiento del caso a las instancias correspondientes de acuerdo con lo definido en el numeral 9 del presente protocolo, esto es:

- ✓ Si la persona denunciada hace parte del personal convencionado (administrativos o docentes), se dará traslado a la Dirección de Gestión Humana, con el fin de convocar al respectivo Comité Paritario.
- ✓ Si la persona denunciada hace parte del personal no convencionado, se dará traslado a la Censoria de conformidad con su competencia.
- ✓ Si la persona denunciada es contratista o proveedor se dará traslado a la Censoria de conformidad con su competencia.
- ✓ Si la persona denunciada hace parte de la comunidad estudiantil, corresponderá al Comité de Unidad Académica de la Facultad, por lo que se dará traslado a la decanatura de la facultad.

Si la instancia considera necesario, podrá invitar al Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA o un integrante que este delegue cuando se requiera contexto o ampliación de la información sobre los hechos denunciados y reportados en el informe o ante la existencia de dudas sobre el mismo.

También podrán consultar o solicitar conceptos con expertos a fin de tener comprensión amplia de los hechos que permitan la toma de decisiones sobre las medidas disciplinarias y/o formativas con enfoque restaurativo a aplicar.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico *“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE”*.Página 28 de 37

En el caso de hechos de denuncia que involucren a menores de edad, el proceso se desarrollará en presencia del acudiente del menor.

Acciones en el marco de la investigación:

- ✓ Notificar por escrito a la persona denunciada, respecto de la denuncia interna.
- ✓ Citar a la parte denunciada para que pueda presentar sus descargos sobre los hechos denunciados y reportados en el informe presentado por el Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA. La persona denunciada tendrá derecho a aportar pruebas y a contradecir las decisiones que le afecten.
- ✓ Analizar y estudiar los casos y la información aportada por la presunta víctima a través del Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA.
- ✓ Tomar como base de la investigación las declaraciones depositadas en el informe aportado por el Grupo de Contención, escucha y acompañamiento CEA, evitando repetir la entrevista con la víctima para que vuelva a narrar los hechos.
- ✓ Citar a la presunta víctima, si ésta lo ha autorizado previamente en el marco de la atención inicial.
- ✓ Citar a las personas que dentro el reporte esté nombrado como testigos de los hechos denunciados.
- ✓ Evaluar si existen elementos para considerar que los hechos se enmarcan dentro de las violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación por temas de género.
- ✓ Levantar actas de las sesiones realizadas.
- ✓ Definir y aplicar las medidas disciplinarias o formativas con enfoque restaurativo que como resultado de la investigación y a luz de los reglamentos institucionales, correspondan.
- ✓ Informar a la víctima, el victimario (a) y al Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA sobre la sanción o medida aplicada.
- ✓ En los casos en los que se concluya que no existen elementos para determinar una violencia basada en género o una violencia sexual, la instancia informará por escrito a las personas involucradas con copia al grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento CEA.
- ✓ Cada una de estas instancias tendrá custodia de las actas, informes y correos electrónicos y demás soportes que den cuenta del proceso desarrollado en las instancias de investigación y resolución del caso.
- ✓ En los casos donde la víctima sea un niño, niña o adolescente, se activará la ruta legal



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 29 de 37

dispuesta en la Ley 1098 de 2006 y se remitirá al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, según su competencia territorial.

Acciones en el marco de la resolución del caso:

Con fundamento en lo identificado en el curso de la investigación, la instancia correspondiente analizará el caso y tomará una decisión frente al marco de responsabilidad de la persona denunciada a la luz del marco normativo institucional que aplique (reglamento estudiantil para el caso de estudiantes y reglamento interno de trabajo para funcionarios y docentes, para el caso de contratistas, se aplicarán las cláusulas contractuales que regulen las obligaciones, prohibiciones y en particular, las causales de terminación anticipada y no renovación derivadas de conductas que constituyan violencias basadas en género, acoso sexual o cualquier comportamiento atentatorio contra la dignidad humana, conforme a lo pactado en el contrato y a la normatividad vigente.

En el caso de la definición de las medidas con enfoque restaurativo, es importante recordar que estas solo se aplicarán por voluntad de la víctima, dicha posibilidad será reportada en el informe que remita el grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento. Si la víctima no considera este mecanismo como vía para resarcir los daños causados la instancia aplicará la vía disciplinaria.

Mecanismos de justicia restaurativa:

La víctima podrá acceder a uno o todos los mecanismos de justicia restaurativa que se describen a continuación.

Prácticas restaurativas: Son acciones cuyo propósito es favorecer la restauración simbólica de la víctima y la no repetición de los hechos en la comunidad educativa. Son acciones opcionales y voluntarias para la víctima.

Acuerdo restaurativo: Es un acuerdo de reparación simbólica de la víctima. Este implica que la persona agresora reconoce su responsabilidad en el daño causado a la víctima y se compromete a restaurar el daño mediante acciones de desagravio.

Tipos de medidas restaurativas adicionales

- Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar.
- Recomendar la reubicación de la persona presunta agresora o a petición de la víctima, sin detrimento de sus condiciones y garantizando sus derechos.
- Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la víctima.
- Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica o a un tratamiento terapéutico.
- Ordenar a la persona presunta agresora asistir a un espacio pedagógico en la universidad diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 30 de 37

- Solicitar, si es posible, el cambio de grupo de docente, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona victimizada.
 - Prohibir todo tipo de comunicación entre las personas involucradas.
 - La persona denunciada y quien como consecuencia de ello le sean aplicadas las medidas de tipo restaurativo o disciplinario podrá apelar la decisión tomada, para lo cual la segunda instancia del proceso será la rectoría seccional.
- ✓ La persona denunciada y a quien, como consecuencia de ello, le sean aplicadas medidas de tipo restaurativo o disciplinario, será sometida al trámite disciplinario que corresponda según su vinculación: si se encuentra amparada por la convención colectiva aplicable (SINTIES o ASPROUL), el procedimiento se adelantará conforme a las reglas convencionales; y, si no es personal convencionado, se aplicará el procedimiento disciplinario previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y la normativa laboral vigente.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ACCIONES

Seguimiento a casos de denuncia

La universidad dispondrá de un sistema especial de registro de los casos y de todas las actuaciones a las que den lugar.

Este sistema debe contribuir a adoptar la forma de atención más adecuada, en especial cuando se trate de personas reincidentes, de violencias repetidas, además de servir al seguimiento de los casos y de todas las medidas adoptadas en la ruta de atención.

El equipo de la dirección de bienestar universitario de cada sede y seccional, como integrante del Grupo de Contención, Escucha y Acompañamiento – CEA, será el área responsable de administrar este registro, bajo cláusulas estrictas de confidencialidad.

Las instancias que participan en las rutas deberán reportar las novedades en el trámite de los casos a través del sistema para garantizar una trazabilidad eficaz del mismo.

Las personas que activen las rutas, así como las presuntas infractoras que hayan sido formalmente vinculadas a un proceso disciplinario, podrán consultar el estado de cada proceso ante la instancia disciplinaria, bajo la garantía del derecho a la confidencialidad.

CIERRE DE CASOS DE DENUNCIA

Se refiere al momento en el que se formaliza, mediante una lista de chequeo y un acta de cierre que se notificará a la víctima, el cumplimiento de las acciones institucionales contenidas en este protocolo, teniendo en cuenta que, no obstante, el cierre institucional, algunas acciones externas o de terceros puedan estar en curso.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 31 de 37

La activación de las rutas se dará por finalizada:

En el ámbito disciplinario o administrativo, cuando:

- a) Todas las áreas de apoyo involucradas hayan completado sus procesos.
- b) La dependencia competente haya tomado decisiones y acciones sobre el caso que pongan fin a la situación denunciada.
- c) La víctima decida retirar la denuncia y no continuar con el proceso, salvo que se trate de una persona menor de edad. De todas maneras, si así lo desea la víctima, el acompañamiento psicosocial podrá continuar.
- d) Cuando una vez denunciada, la persona deje de pertenecer a la comunidad universitaria. Esta situación no excluye la adopción de medidas de acompañamiento psicosocial.

En el ámbito psicosocial, por las siguientes razones:

- a) Decisión autónoma de la víctima.
- b) Decisión del equipo cuando la víctima no responde a la búsqueda activa a lo largo de un (1) mes habiendo agotado el contacto telefónico y el envío de mensajes de correo electrónico.
- c) Cumplimiento de objetivos: cuando hay cese de la violencia y el equipo junto con la víctima encuentran que ella cuenta con los recursos físicos, emocionales y sociales, así como con las condiciones mínimas para: (1) estar segura, (2) seguir su participación en la comunidad universitaria (de orden laboral, estudiantil, otra) y (3) dar continuidad al proceso administrativo/ penal a causa de la denuncia de origen.

En todo caso, será obligación de las unidades encargadas de los procedimientos notificar en debida forma y tiempo el cierre del caso a la víctima y a las instancias intervinientes en todas las fases de la ruta de atención.

Para ello, deberán levantar un acta en la que se deje constancia de los procedimientos adelantados, las medidas tomadas y efectivamente ejecutadas, así como los motivos por los cuales se dieron por concluidos los trámites correspondientes al caso en concreto.

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Seguimiento y evaluación de las acciones de promoción y prevención contempladas en el Plan Estratégico

La Dirección Nacional de Bienestar Universitario, La asistencia Nacional para el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Censoria Nacional, emitirán de manera anual, el plan estratégico para la implementación, de las acciones de orden nacional dirigidas al fortalecimiento permanente del presente protocolo, sobre el cual, las direcciones seccionales de



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 32 de 37

Bienestar universitario, la Dirección de Gestión Humana y las coordinaciones de Seguridad y Salud en el trabajo incorporarán las acciones correspondientes en sus planes anuales de trabajo.

Al cierre de cada anualidad, se solicitará a las dependencias el respectivo reporte de acciones que permitan consolidar los resultados del plan con sus respectivas acciones de mejora.

Seguimiento y evaluación de la respuesta institucional de las denuncias recibidas

Conforme a la información que se consolide en el sistema especial de registro de los casos, La Dirección Nacional de Bienestar Universitario, la asistencia Nacional para el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Censoria Nacional, realizarán un análisis del panorama de las denuncias recibidas y atendidas, dicho análisis contendrá caracterización de las denuncias recibidas, datos relevantes de orden psicosocial de los denunciantes y denunciados, roles al interior de la universidad, acciones desarrolladas y medidas aplicadas. Dicho análisis hará parte del informe anual presentado a la rectoría nacional y la presidencia de la Universidad Libre, representantes estudiantiles, Comités de Unidad Académica de Facultades y representantes estudiantiles y comunidad universitaria en general.

Seguimiento y evaluación a la luz de los procesos de calidad académica

Producto de los informes de evaluación y seguimiento al Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales y discriminación por temas de género en la Universidad Libre, las unidades académicas, en articulación con la dirección nacional de aseguramiento de la calidad académica, las direcciones seccionales de aseguramiento de la calidad académica, incorporarán en los planes de mejora con fines de renovación de registros calificados, acreditación y re acreditación de programas y acreditación institucional, acciones dirigidas al fortalecimiento del presente protocolo desde la promoción, prevención, detección y atención, lo anterior en atención a lo definido en el decreto 1330 del 25 de julio de 2019.

Reporte semestral: El artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, señala que cada semestre debes informar las denuncias y sanciones por acoso sexual laboral.

- **¿Qué debe contener?** Número de quejas tramitadas y el número de sanciones impuestas por acoso sexual laboral.
- **¿Dónde?** Enviarlo a través de SIVIGE* y publicarlo de forma anonimizada (protegiendo la identidad) en los canales de tu empresa (carteleras, intranet, correo corporativo o sitio web).
- **¿Cuándo?** Durante los 10 días siguientes al cierre de cada semestre.

*A la fecha no existe una plataforma pública habilitada para este reporte, sin embargo, se debe documentar y enviar la publicación interna, guardando la trazabilidad.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 33 de 37

XII. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL

Como parte de sus acciones de fortalecimiento institucional frente al abordaje de las violencias de género, las violencias sexuales y la discriminación por razón de género, la Universidad Libre suscribirá convenios interinstitucionales orientados al desarrollo exitoso de las líneas estratégicas de acción previstas en el presente protocolo. Asimismo, participará en las actividades de formación, actualización y asesoría que desarrollen el Ministerio de Educación Nacional y las entidades aliadas y especializadas en estas materias.

REFERENCIAS

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). *Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres*. Gobierno de Colombia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Congreso de Colombia. (1981, 22 de enero). *Ley 22 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial"*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (1981, 2 de junio). *Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (1995, 29 de diciembre). *Ley 248 de 1995. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer", suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2000). *Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2005, 26 de agosto). *Ley 985 de 2005. Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2005, 12 de agosto). *Ley 984 de 2005. Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia*. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2007). *Ley 1146 de 2007. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente*. Diario Oficial.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 34 de 37

Congreso de Colombia. (2008, 4 de diciembre). *Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2009). *Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad".* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2011, 30 de noviembre). *Ley 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2013, 15 de marzo). *Ley 1620 de 2013. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2013, 2 de julio). *Ley 1639 de 2013. Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2013, 27 de febrero). *Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2014). *Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2015, 3 de junio). *Ley 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2015, 6 de julio). *Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2018). *Ley 1918 de 2018. Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se adicionan artículos al Código de la Infancia y la Adolescencia y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2021). *Ley 2117 de 2021. Por medio de la cual se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido baja participación y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2024). *Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial.

Corte Constitucional de Colombia. (2008). *Sentencia T-239 de 2008.* M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 35 de 37

Corte Constitucional de Colombia. (2015). *Sentencia T-141 de 2015*. M.P. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional de Colombia. (2015). *Sentencia T-478 de 2015*. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia T-265 de 2016*.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-275 de 2021*.

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia T-033 de 2022*.

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia T-061 de 2022*. M.P. Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia T-241 de 2023*.

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia SU-018 de 2025*.

Corte Constitucional de Colombia. (2026). *Sentencia T-010 de 2026*.

Defensoría del Pueblo. (2019). *Informe defensorial: Violencias basadas en género y discriminación*. Defensoría del Pueblo.

Instituto Nacional de Mujeres. (s.f.). *Glosario para la igualdad*.
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/misoginia>

Larrea, M., Guarderas, P., et al. (2020). *Protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito universitario*. Universidad Central del Ecuador.

Ministerio de Educación Nacional. (2022, 25 de julio). *Resolución 014466 de 2022. Por la cual se establecen los lineamientos para la prevención, detección y atención de cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior*. Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Ministerio de Justicia de Colombia. (s.f.). *Cartilla género*.
<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012, 6 de marzo). *Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. CONICET.

World Health Organization (2021). Género y salud. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/gender-and-health>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Género y Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización de las Naciones Unidas. (2007). *Principios básicos sobre la orientación sexual y la identidad de género*. ONU.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE”.

Página 36 de 37

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>

Organización de las Naciones Unidas. (2017). *Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*. ONU.

Organización de los Estados Americanos. (2022). *Violencia digital contra las mujeres en las Américas*. OEA.

ONU Mujeres. (2017). *Glosario de igualdad de género*. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

ONU Mujeres. (2022). *Feminicidio*. <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres/feminicidio>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I D:3999810

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. ¿qué es la homofobia? <https://www.icbf.gov.co/que-es-la-homofobia>

Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*.

Pérez, J. (2016). Consentimiento sexual y autonomía: Una perspectiva de derechos. *Revista de Derecho*, 18(2), 45–67.

Presidencia de la República de Colombia. (2011, 20 de diciembre). *Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2012, 27 de diciembre). *Decreto 2734 de 2012. Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2013, 6 de septiembre). *Decreto 1930 de 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 2340 de 2015. Por el cual se modifica el Decreto-ley 2893 de 2011*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2019). *Decreto 753 de 2019*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2020). *Decreto 1710 de 2020*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2023). *Directiva Presidencial 01 de 2023*. Casa de Nariño.



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 (junio 27)
NIT: 860.013.798-5
Domicilio principal Bogotá, D.C. Calle 8 No. 5-80

Continuación Anexo Técnico “*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES Y DISCRIMINACIÓN POR TEMAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LIBRE*”.

Página 37 de 37

República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional No. 116. <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). *Guía sobre sexting y privacidad*. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Tejeda Anaya, M. A. (2013). Lenguaje sexista. *Vida Científica: Boletín Científico de la Escuela Preparatoria*, 4(1).

UNESCO. (2016). *Out in the open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/expression*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>

Universidad Libre. (2020). *Resolución 03 de 2020. Protocolo para la prevención, atención y seguimiento de casos de violencia de género y violencias sexuales*. Universidad Libre.

Universidad Libre. (2023). *Resolución 01 de 2023. Protocolo para la prevención, detección, atención inicial, seguimiento, remisión y apoyo a víctimas de violencias de género y violencias sexuales*. Universidad Libre.

