

ACUERDO No. 15
09 de octubre de 2025

Por el cual se actualiza el Protocolo de Prevención y Atención para Violencias Sexuales y Violencias Basadas en el Género en la Universidad Autónoma Latinoamericana -UNAULA- y el Comité de Prevención y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en género, contenido en el Acuerdo 23 - C del 12 de noviembre de 2020

EL CONSEJO SUPERIOR de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA – UNAULA, en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias, y

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que mediante Acuerdo No. 23-C del 12 de noviembre de 2020, el Consejo Superior de UNAULA estableció el protocolo para la prevención y atención de las violencias de género al interior de la Universidad, con base en la normatividad internacional y nacional vigente hasta la fecha de su expedición.

SEGUNDO: Que, a través de la Resolución No. 014466 del 25 julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional fijó los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural; la cual traza lineamientos, disposiciones y orientaciones conceptuales y metodológicas que las Instituciones de Educación Superior deben tener en cuenta para la construcción, expedición, actualización y fortalecimiento de sus protocolos, procedimientos internos y medidas complementarias orientadas a la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género. (Ministerio de Educación, 2022)

TERCERO: Que el Estado, a través de la Ley 2365 de 2024, estableció medidas para prevenir, atender y erradicar las violencias basadas en género en las instituciones de educación superior en Colombia, exigiendo la implementación de políticas institucionales de género, modelos integrales de atención, la adopción de enfoques diferenciales e interseccionales, y la creación de instancias responsables de prevenir y sancionar estas violencias, disposición que evidencia la necesidad de actualizar el Acuerdo No. 23-C del 12 de noviembre de 2020.

CUARTO: Que el Proyecto Educativo Institucional de UNAULA (PEI) establece entre los objetivos de la Universidad fomentar la igualdad, entendiendo como tal *“el trato sin ningún tipo, de diferencia o discriminación, por condiciones sociales, de género, raza, ideología, religión, es dar a todos los individuos, lo mismo, sin importar su condición dentro del contexto educativo, se asumirá la superioridad, igualdad y que para nuestro caso, denominada equidad, entendiendo la misma como el trato diferencial, dando más a quien más lo necesita, de modo que pueda, y en el menor tiempo posible, superar las brechas de desigualdad, muchas veces impuestas por factores externos a la propia condición humana”*. (Unaula,2019)

QUINTO: Que el Consejo Superior de UNAULA, mediante Acuerdo No. 15 de 2022 y mediante Acuerdo No. 16 de 2022, expidió los Estatutos Disciplinarios Estudiantil y



Docente de UNAULA, respectivamente, contemplando en dichos estatutos los principios de interpretación y aplicación de las disposiciones disciplinarias en UNAULA, así como los principios que deben guiar las actuaciones de las autoridades universitarias en este ámbito (Art.5 Estatuto Disciplinario Estudiantil, Acuerdo 15 del 17 de marzo de 2022; Art. 5 Estatuto Disciplinario Docente, Acuerdo No. 16 del 24 de marzo de 2022).

SEXTO: Que la Universidad ha realizado estudios¹ que han permitido identificar y caracterizar diferentes formas de violencia basada en género que ocurren en la institución, que han dado un fundamento a las propuestas del presente protocolo.

SÉPTIMO: Que es responsabilidad de la Universidad actualizar y adoptar estrategias orientadas a la prevención de la violencia sexual, de género y de cualquier forma de discriminación, mediante la implementación de medidas que garanticen entornos seguros, saludables e inclusivos para la comunidad educativa. Igualmente, le corresponde desarrollar acciones de sensibilización y formación, con fundamento en los principios y valores institucionales y con observancia de las obligaciones jurídicas establecidas en la normativa vigente.

ACUERDA

ARTÍCULO 1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO. En cumplimiento de su compromiso institucional de armonizar la normativa interna con las disposiciones jurídicas nacionales vigentes, y con el propósito de avanzar en el diseño e implementación de un modelo integral para la prevención, atención y sanción de las violencias de género, la Universidad Autónoma Latinoamericana – UNAULA actualiza su Protocolo y lo pone a disposición de estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, fundadores, visitantes y de todas las personas que prestan servicios en la institución bajo las diferentes modalidades de contratación.

El objetivo de este Protocolo es establecer medidas orientadas a la prevención de las violencias sexuales y de las violencias basadas en género, así como definir la ruta de atención para las personas involucradas en tales situaciones, garantizando en todo momento sus derechos.

PARTE I.

Bienes jurídicos, principios, derechos y definiciones

ARTÍCULO 2. BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS. El presente protocolo pretende hacer efectivos los derechos humanos a partir de los postulados constitucionales y bienes jurídicos protegidos: la educación en condiciones dignas, justas y equitativas, la libertad, formación e integridad sexual, la intimidad, la integridad moral y personal, la igualdad

¹ Fundamentos jurídicos y psicosociales para una política de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias basadas en género en la Universidad Autónoma Latinoamericana y en la Universidad de San Buenaventura sede Medellín. Código: 28 – 000024 y las posteriores etapas 29 – 000034, 34 – 000016, 35 – 000021 y otros estudios derivados del grupo de investigación de Constitucionalismo Crítico y Género en la línea de Estudios de género y teorías feministas.



material, así como la salud física y mental. Así mismo, el trabajo, el debido proceso y el acceso a la justicia.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La interpretación y aplicación del presente protocolo se hará en consonancia con los principios identitarios que incluyen la aplicación del conocimiento a las problemáticas de la sociedad y la búsqueda del bienestar institucional, fundamentado en la primacía de la persona y su relación con lo trascendente, consigo misma, con los otros y con la naturaleza. Finalmente, se acogerá a la axiología universitaria que asume y exige relaciones interpersonales respetuosas como expresión de auténtica vida en comunidad, lidera procesos de rechazo y denuncia contra todas las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión; propone, respeta y apoya reflexiones y acciones que promuevan la vida y los derechos humanos:

- a. **Atención diferenciada:** supone brindar una atención de acuerdo con las características de la persona victimizada, teniendo en cuenta raza, etnia, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, identidad de género, situación de discapacidad, entre otras condiciones que puedan profundizar relaciones de dominación.
- b. **Debida diligencia en el tratamiento de las violencias basadas en género:** se refiere al deber que tiene la Universidad (alumnos, docentes, administrativos y directivos) de promover, prevenir, sensibilizar, atender, acompañar, investigar, hacer seguimiento, y sancionar las violencias sexuales y las violencias basadas en el género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas y victimarios.
- c. **Prohibición de revictimización:** se refiere al deber de las instancias y profesionales encargados de prestar atención, de no añadir o provocar mayor sufrimiento a la víctima.
- d. **Interés superior del niño, niña y adolescente:** el interés del Niño, Niña y Adolescente tiene prioridad sobre los intereses de otros actores cuando se trata de decidir sobre una cuestión que le afecta.
- e. **Autonomía Universitaria:** la universidad tiene la capacidad de regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley; tiene la posibilidad de guiarse y determinarse por su visión y misión, además, la facultad para determinar su pluralismo ideológico, siempre bajo la salvaguardia de los derechos humanos.
- f. **Corresponsabilidad:** todas las instancias de la comunidad universitaria son responsables de contribuir a la erradicación de violencias basadas en el género y violencias sexuales, de ahí que toda persona tiene el deber de activar el protocolo de atención establecido en este acuerdo al enterarse de la existencia de una violencia de esta índole.
- g. **Confidencialidad y reserva:** las instancias encargadas de la atención o que se encuentren en conocimiento de hechos sobre violencias sexuales y basadas en el género, están obligadas a guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales. En especial, deben mantener al denunciado y demás implicados o



personal convocado para presentar testimonios. Para estos efectos, los miembros del comité encargado de la atención de estos casos deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad. La información de violencia sexual y de género de la universidad se manejará bajo estricta confidencialidad, con excepción de aquellos casos en que la ley ordene efectuar el reporte de información o la denuncia penal ante las autoridades competentes. La información derivada de la aplicación del presente protocolo, tales como datos privados o sensibles, está sujeta a lo dispuesto por ley y política de protección de datos personales y a los decretos que la reglamentan y, por ende, al principio de confidencialidad; en ningún momento ésta información podrá ser divulgada a terceros, salvo que su consulta sea autorizada por su titular o cuando su divulgación sea necesaria para el ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial o de conformidad con las demás excepciones consagradas por la Ley.

- h. **Progresividad y no regresividad:** lo dispuesto en el presente acuerdo sólo podrá ser modificado en procura de mejorar la garantía de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.
- i. **No discriminación:** los derechos humanos y libertades fundamentales deben respetarse sin distinción de: raza, sexo, idioma y religión. El principio descarta los privilegios, las diferencias y la discriminación de cualquier naturaleza y basta la condición de ser humano para que el Estado y sus autoridades reconozcan la protección integral, el goce y el ejercicio de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de sus derechos fundamentales.
- j. **Coordinación:** supone que las instancias de la Universidad Autónoma Latinoamericana responsables de promover una vida libre de violencias sexuales y basadas en género, deben estar articuladas entre sí para garantizar una atención integral a las víctimas de estas violencias.
- k. **Buena fe y honor a la verdad:** Se espera que todas las personas integrantes de la Universidad obren desde la buena fe, la honestidad, la responsabilidad y la sinceridad. Aquellas personas que obren de mala fe y den falsos reportes de casos de violencias sexuales y de género, podrán ser objeto de un proceso disciplinario. Se aclara que las denuncias que no sean de mala fe, basadas en falsas creencias, no serán sancionadas disciplinariamente. Se comprenderá que la queja o denuncia no oportuna obedece al proceso personal de la víctima, a sus herramientas personales y no se exigirá un estándar de víctima idónea.

PARÁGRAFO 1. Todas las actuaciones se regirán, por los principios establecidos en la Constitución Política, en la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024: principios pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

ARTÍCULO 4. ENFOQUES. Todas las actuaciones en el marco de la prevención, atención y sanción de la violencia sexual y las violencias de género, garantizarán los siguientes enfoques (Unaula,2020):

- a. **Enfoque de género:** Implica reconocer que las relaciones entre mujeres, hombres, personas con identidades de género diversas y las disidencias sexuales, están atravesadas por construcciones culturales, históricas, políticas y económicas que han



generado desigualdades estructurales. Este enfoque busca identificar, cuestionar y transformar los patrones de discriminación y subordinación, promoviendo condiciones de equidad y justicia en todos los niveles del quehacer institucional.

- b. **Enfoque interseccional:** Parte del reconocimiento de que las violencias no afectan a todas las personas por igual. Supone brindar atención diferenciada y contextualizada, considerando las múltiples dimensiones de la identidad de las personas victimizadas — como la etnia, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, identidad de género, situación de discapacidad, edad o clase social—, las cuales pueden confluir y profundizar las relaciones de exclusión y dominación. Este enfoque permite una comprensión más completa y una respuesta más adecuada frente a las violencias basadas en género.
- c. **Enfoque de derechos humanos:** Implica asumir que todas las personas son titulares de derechos que son universales, indivisibles, interdependientes e inalienables. Este enfoque orienta las acciones institucionales hacia la promoción, protección, garantía y restitución de los derechos vulnerados, asegurando el respeto por la dignidad humana y la justicia social, especialmente en contextos de violencia. Se reconocerán los derechos humanos de las mujeres y de las disidencias sexuales y de género.
- d. **Enfoque centrado en las víctimas:** Consiste en ubicar en el centro de las acciones institucionales a las personas afectadas por violencias, reconociendo su dignidad, legitimidad y autonomía. Prioriza sus necesidades, intereses y expectativas, y promueve su empoderamiento a través del acceso efectivo a la información, la participación en la toma de decisiones y el fortalecimiento de sus capacidades para la exigibilidad de derechos.
- e. **Enfoque de acción sin daño:** Establece la obligación ética y profesional de todas las instancias y personas encargadas de brindar atención frente a hechos de violencia, de evitar cualquier intervención que pueda generar una revictimización, agravar el sufrimiento, reproducir estigmas o poner en riesgo la seguridad física, emocional, social o jurídica de las víctimas. Supone actuar con sensibilidad, cuidado, respeto y responsabilidad.
- f. **Enfoque antirracista y de reconocimiento de la violencia hacia las mujeres afrodescendientes:** La Universidad garantizará la incorporación de un enfoque antirracista para la prevención y atención de las violencias basadas en género, reconociendo las formas específicas en que la discriminación racial y de género se intersectan, afectando de manera desproporcionada a las mujeres afrodescendientes. Es un enfoque activo que identifica y desmantela las estructuras que perpetúan la desigualdad racial y los actos de violencia (física, sexual, psicológica, económica y simbólica) que son motivados por la intersección de género y origen étnico-racial.²

² Aportes del trabajo de grado de la estudiante de derecho: Aris Daniela Palacios Lozano: "La sexualización de las mujeres negras y el enfoque interseccional de las políticas para su prevención en la Universidad Autónoma Latinoamericana. 2025".



- g. **Enfoque restaurativo:** Se orientará la atención de las violencias basadas en género desde la reconstrucción del daño causado, reconociendo a las personas afectadas como sujetas de derechos y no solo como víctimas. Este enfoque busca restablecer las relaciones, promover la responsabilidad activa de quien ha causado el daño, y generar espacios seguros de diálogo en los que se priorice la reparación integral, la no repetición y el bienestar de la comunidad educativa. No sustituye las rutas judiciales o disciplinarias, sino que las complementa cuando las partes lo consienten, con el objetivo de transformar las dinámicas que permitieron la violencia y fortalecer una cultura de respeto, cuidado y corresponsabilidad

ARTÍCULO 5. DERECHOS DE LAS PARTES. Para la prevención y atención de las violencias sexuales y basadas en género, el presente protocolo reconoce los derechos de las víctimas y victimarios consagrados en las normas nacionales e internacionales ratificadas por Colombia, específicamente en lo concerniente al derecho a la verdad, derecho a la justicia, derecho a la reparación y garantía de no repetición de las víctimas, así como el derecho al debido proceso y derecho a la defensa de los presuntos victimarios.

Derecho a la verdad: es la posibilidad de conocer lo que sucedió. Tiene una dimensión colectiva cuyo fin es prevenir la ocurrencia de violencias sexuales o de género en el ámbito universitario, y una dimensión individual que busca la reparación de lo sucedido.

Derecho a la justicia: la Corte Constitucional ha establecido las siguientes reglas para salvaguardar el derecho a la justicia: (i) prevenir las graves violaciones de DD.HH, (ii) luchar contra la impunidad, (iii) establecer mecanismos de acceso ágil, oportuno, pronto y eficaz a la justicia, (iv) investigar, procesar y sancionar judicialmente a los responsables de graves violaciones de Derechos Humanos, (v) respetar el debido proceso, (vi) establecer plazos razonables para los procesos judiciales, (vii) iniciar ex officio las investigaciones en casos de violencias sexuales, (viii) velar porque los mecanismos judiciales internos no conduzcan a la impunidad y al ocultamiento de la verdad; y (ix) La participación de las víctimas dentro del proceso ante el Comité y los procedimientos que de allí se sigan.

Derecho a la reparación integral: la cual se considerará en su dimensión individual y colectiva.

Garantías de no repetición: está compuesta por todas las acciones dirigidas a impedir que vuelvan a darse conductas con las cuales se afectaron los derechos de las víctimas, las que deben ser adecuadas a la naturaleza y magnitud de la ofensa.

Derechos del victimario: son sus derechos todos los contenidos en el Artículo 29 de la Constitución Política. "...el derecho al debido proceso en las actuaciones judiciales, exige que todo procedimiento previsto en la ley, se adecue a las reglas básicas derivadas del artículo 29 de la Constitución, tales como la existencia de un proceso público sin dilaciones injustificadas, con la oportunidad de refutar e impugnar las decisiones, en donde se garantice el derecho de defensa y se puedan presentar y controvertir pruebas, so pena de vulnerar los derechos fundamentales de los sujetos procesales y de alterar las reglas mínimas de convivencia social fundadas en los postulados del Estado Social de Derecho (C.P. artículos 1°, 4° y 6°)" (Sentencia C-641 de 2002).



Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual u otra violencia de género, tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Derechos de las víctimas: Las víctimas de violencias de género y violencias sexuales tienen derecho a la libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 6. DEFINICIONES. A fin de tener una mejor contextualización e interpretación homogénea, a continuación, se relacionan los conceptos en los que se enmarca el Protocolo con la finalidad de hacer uso de un lenguaje común para la comprensión de violencias por toda la comunidad Unaulista. Estas definiciones son susceptibles de modificación según la normatividad vigente:

Acoso sexual: Todo comportamiento de contenido y finalidad sexual no consentido o con consentimiento viciado que produce incomodidad, malestar, intimidación o atenta contra la dignidad de la persona, perjudicando su estabilidad académica, afectiva o laboral.

Para los efectos de este acuerdo, los comportamientos de acoso sexual en el ámbito educativo incluyen conductas como: chistes, comentarios obscenos o preguntas con contenido sexual; miradas o gestos morbosos; exposición con fines sexuales no consentidos en redes sociales u otros espacios virtuales; presión para aceptar invitaciones de carácter sexual; llamadas telefónicas, mensajes, fotografías, ilustraciones o vídeos con contenido sexual por medios electrónicos o físicos; citaciones a una oficina, salón de clase u otro lugar de la universidad bajo pretexto académico para tener interacciones sexuales no deseadas; amenaza o chantaje para sostener interacciones sexuales; ofrecimiento de recompensas económicas, académicas, laborales o de otro tipo a cambio de actividades sexuales; forzar cualquier contacto sexual como abrazos, caricias, besos, tocamientos, incluyendo conductas como manosear, sujetar o acorrallar, así como presiones psicológicas para tener contactos sexuales. Estas conductas son enunciaciones que ejemplifican las modalidades de acoso sexual pero no son una lista cerrada de posibles conductas, por lo que pueden configurarse otras que constituyan acoso sexual.

También se consideran en esta modalidad el ciberacoso de tipo sexual, es decir, toda amenaza, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestia realizadas por medio digital como Internet o con utilización de herramientas tecnológicas que operan a través de internet, tales como: móviles, tablets, smartphones, chats, SMS, foros, redes sociales, juegos online, blog o a través de email y otros actos discriminatorios de contenido sexual, y en general toda información producida y soportada en mensaje de datos (Ley 527 de 1999).

Acto sexual no consentido: es el acto sexual no consentido en el que se recurre a la agresión física, virtual o a la amenaza de acudir a ella, con el fin de lograr un roce, frotamiento o caricia sin consentimiento del sujeto pasivo de la conducta.



Acceso carnal violento: se entiende como cualquier tipo de penetración del órgano sexual u otro objeto por cualquier parte del cuerpo humano, teniendo como determinante que este sea sin el consentimiento de la víctima.

Ciberacoso: forma de intimidación mediante el uso de tecnologías de información como internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online. Debe presentarse de manera repetida o sistemática y causar daños al cuerpo o a la salud física o mental, sin generar incapacidad alguna para cualquiera de los involucrados. (Ley 1620 de 2013)

Chantaje: intento o amenaza para obtener provecho económico o de cualquier otra índole, de hacer públicos ciertos aspectos íntimos, realizar difamaciones o cualquier otro daño similar en la reputación o imagen personal.

Consentimiento sexual: consiste en que dos o más personas están de acuerdo en realizar una práctica sexual de un modo determinado en un momento cualquiera. Las personas otorgan su consentimiento sexual tras un proceso de deliberación libre, racional y consciente.

Las relaciones de poder presentes en las dinámicas interpersonales entre hombres y mujeres pueden tener un efecto indeseado sobre el consentimiento, de modo que una persona puede llegar a consentir una relación sexual sin realmente desearla. En estos casos el consentimiento estaría viciado pues no se trataría de un consentimiento afirmativo, explícito, consciente y voluntario.

Discriminación en razón de género u orientación sexual: es toda conducta dirigida a marcar una distinción o diferencia negativa de una persona, en razón de su identidad de género u orientación sexual. Esta conducta va dirigida a destruir, menoscabar o lesionar al ser humano, afectando sus ámbitos social, político, económico, cultural, sexual, entre otros.

Daño psicológico: consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. (c.c. Ley 1257 de 2008).

Daño o sufrimiento físico: riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. (c.c. Ley 1257 de 2008).

Daño o sufrimiento sexual: consecuencia(s) que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (c.c. Ley 1257 de 2008).

Daño patrimonial: pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos en razón del género (c.c. Ley 1257 de 2008).



Género: es la construcción social de lo femenino y lo masculino, que se expresa en comportamientos, prácticas, disposiciones, papeles, roles, responsabilidades, atributos, espacios, actitudes, etc. que la sociedad asigna a hombres y a mujeres de manera diferenciada.

Identidad de género: son los rasgos que marcan la manera como se identifica y se percibe una persona al sentirse hombre, mujer u otro, dependiendo de su experiencia vital, en relación a su propia corporalidad, su deseo y la forma como quiera ser reconocida. La identidad de género puede no corresponder con la asignada socialmente a partir de la genitalidad del individuo al momento de su nacimiento (Sentencia SU-067 de 2023).

Ofensa sexual: es la conducta, que no se manifiesta físicamente, sino que es verbal o no verbal, referente a expresiones faciales o corporales, entre otras, también mediante escritos, con contenido sexual, tendientes a violentar, menoscabar, lesionar, herir o destruir al sujeto, en su dimensión sexual, psicológica y emocional.

Orientación sexual: hace referencia a la atracción emocional, romántica, erótica o sexual que una persona siente hacia otra.

Pornografía no consentida: se le ha conocido también como “pornografía de venganza”, es un comportamiento que atenta contra la dignidad humana y el derecho a la intimidad y consiste en la publicación no consentida de imágenes sexuales en internet o utilizando medios electrónicos. Dicho ataque es personalizado, es decir se enfoca en una o varias víctimas, pero busca una difusión masiva mediante la participación de agentes externos y también de nuevos victimarios que hagan uso inadecuado de dichas imágenes. (c.c. Ley 679 del 2001)

Relaciones asimétricas de poder: son relaciones en las que el poder está distribuido y se ejerce de manera desigual, de manera que contribuye a reforzar los privilegios de una de las partes en detrimento, de las oportunidades de la otra parte; dichos privilegios se basan en condiciones sociales, económicas, académicas, laborales, de género, edad o raza, entre otras.

Revictimización: es el sufrimiento añadido y derivado de la atención recibida por una persona que ha sido objeto de vulneración de derechos y ha sufrido perjuicios derivados de la misma.

Sistema sexo-género: es el conjunto de acuerdos “por los cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en los cuales, las necesidades sexuales transformadas son satisfechas según unos mandatos establecidos”. Determina el modo en que deben relacionarse sexualmente el hombre y la mujer. (Gayle Rubin)

Violencia de género: son todos aquellos actos violentos que utilizan la fuerza o la coerción, dirigidos contra personas por su género, orientación sexual, su rol y posición social, o porque su orientación sexual o identidad de género no son normativas. La base de esta violencia está en el supuesto mandato de género binario (hombre-mujer) y cómo debería ser el comportamiento según esto, llevando a no tolerar otros comportamientos diferentes.



Violencia sexual: Es todo acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de una niña, niño, adolescente, persona adulta o adulta mayor que atenta contra su libertad, dignidad, formación e integridad sexual y que no es consentido ni deseado. Abarca cualquier daño o intento de daño físico, psicológico o emocional. Se manifiesta a través de acceso carnal violento (violencia/asalto sexual); acto sexual violento; acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir; violencias de género y violencias sexuales; injuria por vías de hecho; inducción a la prostitución y constreñimiento a la prostitución, según el Código Penal Colombiano.

Violencia política: Se entiende por violencia contra las mujeres en ejercicio de su derecho a la participación política, toda acción, conducta u omisión realizada de forma directa o a través de terceros en el ámbito de participación universitaria que, basada en elementos de género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres o a sus familias, sin distinción de su afinidad política o ideológica, y que tenga por objeto o resultado menoscabar, restringir, impedir, desestimar, dificultar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos políticos, en el marco de la participación ciudadana, estudiantil o profesoral en cualquiera de los estamentos universitarios y representación democrática, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2453 de 2025.

Violencia racializada de género: Es la violencia que se ejerce contra las mujeres debido a la intersección de su género y su pertenencia a un grupo racial o étnico específico. Esta violencia reconoce las formas únicas y agravadas de opresión que enfrentan las mujeres en la intersección de estas dos formas de discriminación.³

Hipersexualización y fetichización: Se entiende por hipersexualización, la representación del cuerpo femenino como objeto sexual, reduciendo su valor a sus atributos físicos⁴. La fetichización es una forma de hipersexualización que se centra en partes específicas del cuerpo o características asociadas a las mujeres, convirtiéndolas en objetos de deseo exótico.

Invisibilización y silenciamiento: Se refiere a la negación o minimización de las experiencias de violencia que enfrentan las mujeres. Esto incluye la falta de reconocimiento de sus testimonios, la ausencia de apoyo institucional y la falta de datos que reflejen la realidad de esta violencia, así como la falta de espacios seguros para denunciarla.

Equidad de Género: Hace referencia a la distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres, las personas con identidad de género diversas y disidencias sexuales⁵.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, por su condición de mujer,

³ Ibíd.

⁴ Sentencias T-236/2021, T-432/2023, T-166/2024.

⁵ CONPES 161 de 2013



así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (Art. 2, Ley 1257 de 2008).

Parte II. Procedimientos y actuación

ARTÍCULO 7. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS O DE OTRA ÍNDOLE. Las medidas disciplinarias, de índole laboral e incluso la remisión a instancias penales, deberán tomarse tras el análisis de cada caso, de acuerdo con los reglamentos institucionales que correspondan (Estatuto Disciplinario Docente, Estatuto Disciplinario Estudiantil y Reglamento interno de trabajo). Además, respetando los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Nacional, bajo una interpretación integradora de los principios y normas de especial tratamiento en materia de violencias sexuales y violencias contra las mujeres (Convención Belem do Pará y CEDAW).

PARÁGRAFO. El procedimiento contará con confidencialidad de los hechos de los cuales tenga conocimiento con ocasión de una denuncia y su investigación, y se deberá velar por la protección de los derechos de las personas integrantes de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 8. SUJETOS DE APLICACIÓN. Este Protocolo será aplicable a las personas que integran todos los estamentos universitarios o interactúan en la vida universitaria. Para efectos del presente Acuerdo, serán:

Sujetos activos. Pueden ser sujetos activos los siguientes:

- a. Estudiantes
- b. Egresados y egresadas
- c. Docentes
- d. Fundadores
- e. Personal administrativo
- f. Proveedores y contratistas
- g. Visitantes
- h. Cualquier otra persona que haga parte del contexto laboral o académico.

Sujetos pasivos. Pueden ser sujetos pasivos los siguientes:

- a. Estudiantes
- b. Egresados y egresadas
- c. Docentes
- d. Fundadores
- e. Personal administrativo
- f. Proveedores y contratistas
- g. Visitantes
- h. Cualquier otra persona que haga parte del contexto laboral y académico

PARÁGRAFO 1. En los casos en los que los sujetos activos sean proveedores, contratistas, personal de instituciones donde los estudiantes o egresados realizan prácticas profesionales, el COPRESE remitirá el caso a las instancias penales o al empleador directo u outsourcing. Se elaborará un protocolo de remisión y seguimiento para garantizar los derechos de las víctimas. Por su parte, para los casos donde el sujeto



activo sea un Fundador/a, un egresado/a, un visitante, u otra persona que haga parte del contexto laboral y académico, se desarrollará un protocolo específico que hará parte del Modelo de Atención.

PARÁGRAFO 2. Se desarrollará un protocolo específico para aplicar a los contratistas de prestación de servicios, tal como lo establecen los artículos 12 y 20 de la Ley 2365 de 2024, con las singularidades de la Universidad Autónoma Latinoamericana - UNAULA.

ARTÍCULO 9. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Acuerdo será aplicable a todas las personas que, en el contexto laboral, académico o institucional de la Universidad, sean víctimas o presuntas responsables de conductas constitutivas de violencias de género y violencias sexuales. Para efectos de este Acuerdo, se entenderá por “contexto laboral o institucional” lo establecido en el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024.

La ruta que se establece se activará cuando las conductas de violencia de género o sexual se presenten en cualquier instalación de la Institución (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la misma) o en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de la misma. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la Universidad, siempre que la persona victimizada o el victimario pertenezca al estamento estudiantil, profesoral, administrativo, fundador, egresado, visitante, proveedor, contratista en cualquier modalidad u otra persona que haga parte del contexto laboral y académico.

Este documento no reemplaza las acciones legales y de salud correspondientes a que haya lugar de acuerdo con el marco legal nacional vigente, ni los reglamentos institucionales.

ARTÍCULO 10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN. Son aquellas medidas que se toman anticipadamente con el fin de minimizar los riesgos asociados a la aparición de violencias sexuales o violencias basadas en género entre miembros de la comunidad universitaria u otra persona que haga parte del contexto laboral y académico. Estas medidas se implementarán en articulación con las diferentes instancias de la Universidad y podrán comprender las siguientes:

- a. Gestionar la oferta de cursos, diplomados, seminarios, entre otros, con perspectiva de género para toda la comunidad universitaria.
- b. Brindar un espacio en las inducciones con el fin de que las y los nuevos estudiantes, docentes y personal administrativo, tengan algunos referentes acerca de equidad de género y prevención de violencias de género en la Institución, haciendo difusión de la ruta de atención interna.
- c. Realizar intervenciones grupales (cátedras, talleres, foros, discusiones) en articulación con los diferentes estamentos de la Universidad para generar sensibilización, prevención y mitigación de las problemáticas.
- d. Gestionar con la Dirección de comunicaciones campañas sistemáticas orientadas a la prevención de estas problemáticas.



- e. Hacer recomendaciones a las unidades administrativas y académicas en caso de que identifiquen actuaciones que violenten los principios y derechos contenidos en el presente Acuerdo.
- f. Promover el diseño de políticas de equidad de género para la Universidad.
- g. Armonizar políticas, reglamentos, contratos y demás normativas institucionales de acuerdo con lo establecido en la presente política y normas posteriores que se dicten en el contexto de las violencias de género y violencias sexuales.
- h. Diseñar e implementar un sistema de detección temprana de factores de riesgo, construido con participación de los estamentos universitarios.
- i. Crear la cátedra abierta universitaria: “Universidad libre de violencias”, que se dará de manera periódica cada semestre para todas las Facultades de UNAULA.
- j. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo

ARTÍCULO 11. MEDIDAS DE DETECCIÓN. Permiten identificar de manera temprana las situaciones que constituyen violencias de género y violencias sexuales en la institución, lo que facilita la caracterización de los casos y la formulación de estrategias eficaces para su prevención y atención oportuna. Entre de ellas están:

- a. Difundir la ruta de atención entre los miembros de la comunidad universitaria.
- b. Estimar la prevalencia, incidencia e índice de reportes de violencia sexual y de género en la universidad, así como caracterizar los incidentes que se presentan, identificar poblaciones con mayor riesgo y sistematizar las experiencias de las personas que activan la ruta.
- c. Aplicación semestral de encuestas confidenciales a estudiantes, docentes y personal administrativo, diseñadas para medir percepción de seguridad, experiencias de discriminación, acoso y otras violencias.
- d. Bienestar Universitario será responsable del monitoreo y seguimiento del acompañamiento psicológico que se les da a las personas remitidas por el COPRESE.

ARTÍCULO 12. MEDIDAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA ESTUDIANTES. Son todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para garantizar la protección, estabilización y en lo posible, el restablecimiento de derechos de las víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción para la persona investigada e incluso después de culminada la actuación. Las medidas de protección inmediata se implementarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 del 2024 y en la Ley 1257 del 2008.

- a. Activar la ruta de atención dispuesta en el presente acuerdo ante casos de violencia sexual o basada en género.



- b. Brindar atención psicológica con perspectiva de género con apoyo de la Dirección de Bienestar Institucional.
- c. Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las víctimas de violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- d. Medidas académicas de protección y flexibilidad: Ajustes académicos temporales o definitivos que permitan a la víctima continuar sus estudios.
- e. El COPRESE podrá recomendar que la persona investigada participe de un proceso psicoterapéutico.
- f. En caso de que la conducta se constituya en una falta disciplinaria, remitir el caso ante las instancias competentes. Si se trata de un delito, además activar las rutas externas, a petición de la víctima (Artículo 11, núm. 5, Ley 2365 de 2024).
- g. Medidas de alejamiento y restricción de contacto.
- h. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- i. Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 13. MEDIDAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA EMPLEADOS. Son todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para garantizar la protección, estabilización y en lo posible, el restablecimiento de derechos de las víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción para el presunto agresor e incluso después de culminada la actuación. Las medidas de protección inmediata para los empleados se implementarán de acuerdo con lo establecido en los artículos 11, 13, 14 y 16 de la Ley 2365 del 2024:

- a. Activar la ruta de atención dispuesta en el presente acuerdo ante casos de violencia sexual o basada en género.
- b. Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las víctimas de violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- c. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- d. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica. La Dirección de Gestión Humana hará seguimiento al cumplimiento de esta atención.
- e. Pedir traslado del área de trabajo o la reasignación de funciones.
- f. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima y si la labor lo permite.
- g. Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.



- h. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- i. La Universidad deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de violencias de género y violencias sexuales en el contexto laboral. Asimismo, se garantizará todo lo dispuesto en el artículo 14 de la ley 2365 de 2024.
- j. La persona denunciante no podrá ser despedida por haber presentado la respectiva denuncia.
- k. El COPRESE podrá recomendar que la persona investigada participe de un proceso psicoterapéutico.
- l. En caso de que la conducta se constituya en una falta disciplinaria, remitir el caso ante las instancias competentes. Si se trata de un delito activar las rutas externas, a petición de la víctima (Artículo 11, núm. 5, Ley 2365 de 2024).
- m. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- n. Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 1. Los terceros que reporten casos de violencias de género y violencias sexuales también tendrán derecho a ser protegidos de eventuales retaliaciones a través de las medidas de protección establecidas en el artículo 13 de la Ley 2365 del 2024.

PARÁGRAFO 2. En el caso que la víctima sea una persona que ostente un cargo de representación en alguno de los órganos de cogobierno de la Universidad, se podrán activar las medidas correspondientes de la Ley 2453 de 2025, por analogía.

ARTÍCULO 14. MEDIDAS FORMATIVAS, DE RESTAURACIÓN Y NO REPETICIÓN. Se constituyen en un medio formativo, no punitivo y con enfoque restaurativo para prevenir la repetición u ocurrencia de nuevas violencias, así como promover la convivencia respetuosa y libre de violencias sexuales y basadas en género entre los miembros de la comunidad Unaulista.

En el acto que se declare la responsabilidad disciplinaria del sujeto activo, el titular de la potestad disciplinaria también podrá disponer alguna o varias de las siguientes medidas, según su juicio:

- a. La realización de un curso sobre género o violencias basadas en género.
- b. La participación en un proceso psicoterapéutico o en otros espacios tales como grupos de apoyo o entrenamiento en consentimiento sexual.
- c. El ofrecimiento de disculpas a la persona ofendida o la participación en un acto de rectificación cuando se den las siguientes condiciones: que exista un reconocimiento de su responsabilidad, el deseo de reparar a la persona ofendida, se tengan garantías para la protección del derecho a la honra de la otra persona ofendida, siempre y cuando esta última así lo autorice.



PARÁGRAFO. La universidad promoverá la implementación de cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Acuerdo. Ninguna medida restaurativa eximirá al órgano disciplinario competente de la Universidad de adelantar el proceso disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 15. MEDIDAS DE NO REVICTIMIZACIÓN. Con el objetivo de prevenir acción con daño en las intervenciones realizadas por el Comité, es importante tener presente:

1. Facilitar, en la medida de lo posible, que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias.
2. La recepción de los casos la realizará un máximo de dos delegados del comité.
3. Si es necesario, procurar la activación de medidas de protección inmediata en el momento de la denuncia.
4. No exigir pruebas en el momento de la recepción del caso.
5. Protección reforzada: La persona afectada por una conducta de violencia sexual o violencia basada en género, así como quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en esas situaciones.
6. Capacitar en perspectiva de género a los encargados de la atención, según la ruta.
7. Capacitar en valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional, de acuerdo con las reglas de la carga dinámica de la prueba, a los titulares de la acción disciplinaria.
8. Capacitar sobre las actualizaciones normativas.

Medidas psicopedagógicas alternativas de reparación: Se constituyen en un medio formativo y no punitivo para prevenir la repetición o emergencia de nuevas violencias, así como promover la convivencia respetuosa y libre de violencias sexuales y basadas en género entre los miembros de la comunidad universitaria.

Medidas disciplinarias o de otra índole: Las medidas disciplinarias, de índole laboral e incluso la remisión a instancias penales, deberán tomarse tras el análisis de cada caso de acuerdo con los reglamentos institucionales. Además, se deberán respetar los principios establecidos en el Art. 29 de la Constitución Nacional, bajo una interpretación integradora de los principios y normas de especial tratamiento en materia de violencias sexuales y violencias contra las mujeres (Convención Belem do Pará y CEDAW).

ARTÍCULO 16. ARTICULACIÓN CON RUTAS EXTERNAS. Las rutas de atención externa podrán ser activadas frente a violencias que se perpetren al interior del campus o fuera de él o de las que tenga conocimiento cualquier integrante de la comunidad universitaria, así:



1. Ante delitos no querellables relativos a violencia sexual, violencia basada en género, violencia contra las mujeres o intrafamiliar, la Universidad realizará la denuncia o reporte obligatorio, bien sea ante los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU), oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN o en las Comisarías de Familia. Asimismo, se hará remisión al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
2. En caso de menores de edad, y si la integridad de la persona está en riesgo, se le explicará a la víctima que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento a las instancias competentes: padres o acudientes, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o Policía de Infancia y Adolescencia.
3. También se podrá hacer remisión ante instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría y acompañamiento a personas que han sufrido situaciones de violencia sexual o de género. Estas instituciones incluyen entre otras: programas de atención a la Población LGTBIQ+, Distrito de Medellín, Personerías y Defensorías del Pueblo.

PARÁGRAFO 1. Será función del COPRESE, en articulación con Bienestar Universitario, mantener actualizada la información sobre las rutas externas.

PARÁGRAFO 2. Se diseñará un protocolo de remisión que contenga la información básica, consentimiento informado y los términos para hacer seguimiento a los casos remitidos.

PARTE III.

ARTÍCULO 17. COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. Para hacer operativo el protocolo establecido por el presente Acuerdo, la Universidad, crea el Comité de prevención y atención de las violencias Sexuales y Violencias basadas en Género -COPRESE-, el cual tiene por objeto promover una Universidad libre de violencias sexuales y violencias basadas en género, a través de la prevención, atención y seguimiento de casos que afectan a miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 18. NATURALEZA Y ALCANCE. El COPRESE, en virtud de su carácter institucional, se constituye como un órgano interdisciplinario, con autonomía técnica, encargado de garantizar la aplicación efectiva del presente Protocolo. El COPRESE, tendrá funciones técnico-consultivas, resolutivas y se encargará de la averiguación previa de los hechos objeto de queja, promoverá acciones orientadas a la protección integral de los derechos de todas las personas de la comunidad universitaria, con especial énfasis en aquellos grupos etarios o poblacionales que puedan estar en situación de mayor vulnerabilidad frente a las violencias sexuales y violencias basadas en género.

Este órgano será competente para recibir y analizar las quejas presentadas de manera directa o por remisión de otras instancias universitarias. En cada caso, procederá a verificar si los hechos relatados constituyen alguna forma de violencia sexual o violencia basada en género, y, de ser así, activará de forma inmediata y adecuada la ruta de



atención correspondiente, conforme a los principios de confidencialidad, diligencia, enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, enfoque diferencial e interseccional, sin perjuicio de las acciones que directamente la presunta víctima pueda ejercer ante las autoridades competentes.

El COPRESE velará porque la atención brindada a las personas involucradas se realice de manera interdisciplinaria, objetiva y con especial cuidado de la dignidad humana, evitando toda forma de revictimización y garantizando el acceso a mecanismos de protección, acompañamiento y seguimiento.

Cuando los hechos puestos en conocimiento puedan dar lugar a responsabilidad disciplinaria y/o penal, el Comité procederá con la remisión del caso a las autoridades competentes, sin perjuicio del inicio de las acciones legales, administrativas y de salud que correspondan, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. La universidad apoyará la operatividad y funcionamiento del COPRESE, favoreciendo el desarrollo de todas las acciones contempladas en su plan de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Se diseñará un formato que permita estandarizar la recepción de las quejas y un instrumento para remisión de las actuaciones previas realizadas por el COPRESE al órgano competente, con los lineamientos de estándares normativos de valoración de la prueba con enfoque diferencial e interseccional, como las recomendaciones sobre medidas a aplicar. Se anexará la valoración del riesgo de la víctima.

ARTÍCULO 19. COMPETENCIA. En caso de una falta disciplinaria, el Comité remitirá la queja teniendo en cuenta el estamento universitario al que pertenezca el implicado en la conducta. En caso de que esta se tipifique como delito, de manera inmediata y urgente se activará la ruta de atención externa, ante la autoridad competente.

PARÁGRAFO 1. El COPRESE adelantará actuaciones preliminares de verificación, las cuales se surtirán antes de la apertura de la averiguación previa o procedimiento disciplinario, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Disciplinario Estudiantil, en el Estatuto Disciplinario Docente y en el Reglamento Interno de Trabajo.

Estas actuaciones tienen un carácter administrativo, preventivo y no disciplinario, y tienen por objeto:

- Escuchar a la persona que reporta los hechos, con enfoque de género, confidencialidad y garantías de no revictimización.
- Recoger información preliminar que permita establecer si se configuran hechos de posibles acoso sexual, violencia sexual o violencia de género.
- Activar, si es necesario, medidas administrativas de protección inmediata, si no se han adoptado por parte de la Institución.
- Valorar si existen elementos suficientes para remitir el caso a los entes competentes para la correspondiente averiguación previa o investigación disciplinaria.



La información obtenida durante las actuaciones preliminares podrá ser considerada como insumo interpretativo preliminar para comprender el contexto de los hechos, orientar decisiones institucionales de protección y activar las medidas correspondientes.

PARÁGRAFO 2. La presentación de la queja habilitará al COPRESE para recomendar a la Rectoría de la Universidad medidas de protección provisionales en favor de la persona quejosa, tendientes a evitar la continuación de cualquier acto de violencia, si ya no hubieren sido adoptadas. Estas medidas podrán determinarse con base en indicios; por su carácter provisional, podrán ser modificadas, complementadas o revocadas en el curso del proceso. La adopción de dichas medidas no constituye en ningún caso un prejuzgamiento ni anticipa la decisión de fondo de la decisión disciplinaria

ARTÍCULO 20. FUNCIONES DEL COPRESE. Son funciones del COPRESE, en cumplimiento del objeto del presente acuerdo:

- a. Realizar acciones de prevención, atención y aseguramiento en relación con las violencias sexuales y violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- b. Hacer recepción de casos de violencia sexual y violencias basadas en género y activar las rutas de atención internas o externas, según el caso y de acuerdo con la ley.
- c. Llevar un registro de los casos y establecer un mecanismo de seguimiento y verificación de las medidas de protección y atención dirigidas a las víctimas de violencias sexuales y violencias basadas en género; creando un sistema que le permita obtener los datos estadísticos que permitan el análisis de las violencias basadas en género, su prevalencia, periodicidad y forma adecuada de intervención.
- d. Revisar las normas vigentes en materia de violencias sexuales y violencias basadas en género, a efecto de proponer eventuales ajustes o modificaciones tendientes a que las mismas se cumplan en las políticas institucionales. Inclusive hacer revisiones y ajustes al presente protocolo.
- e. Presentar informes anuales, ante el Consejo Superior, que den cuenta del contexto, acciones, barreras, avances y retos en materia de prevención a las violencias basadas en género y violencias sexuales al interior de la Universidad.
- f. Seleccionar al interior del Comité la Secretaría Técnica, la cual consignará en acta las discusiones y decisiones realizadas en las diferentes sesiones.
- g. Las demás funciones necesarias para cumplir con el objeto del presente acuerdo.
- h. Remitir a la Rectoría semestralmente el número de quejas tramitadas para que se publique en los canales y en la forma que la universidad disponga para tal fin. Las quejas y sanciones serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación será anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 2365 del 2024.



- i. Dictar su propio reglamento, de acuerdo con los lineamientos institucionales.

PARÁGRAFO. El COPRESE será la instancia encargada de acompañar el diseño y la implementación del Modelo para la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género en la Universidad Autónoma Latinoamericana – UNAULA.

ARTÍCULO 21. CONFORMACIÓN. El COPRESE estará conformado por integrantes permanentes, los cuales serán designados en la forma en que se dispone en este artículo y ejercerán funciones continuas de análisis, seguimiento y formulación de recomendaciones. De manera complementaria, podrán ser convocadas personas expertas o representantes de áreas específicas de la institución, cuya participación se requiera para el tratamiento de situaciones particulares, garantizando siempre la confidencialidad, el enfoque de género y la protección de los derechos de las partes involucradas.

Los integrantes permanentes del COPRESE se designarán de la siguiente forma:

1. Un/a (1) representante de Bienestar Universitario (profesional en psicología), quien lo convocará y presidirá sus reuniones, designado por la Dirección de Bienestar Universitario.
2. Un/a (1) profesional del área de la salud adscrito a Bienestar Universitario, designado por la Dirección de Bienestar Universitario.
3. Un/a (1) experto/a en atención de violencias sexuales y de género, elegido por el Consejo Superior de la Universidad.
4. Dos (2) asesores/as, de los cuales uno/a deberá ser asesor/a jurídico/a del COPRESE, expertos/as en violencias sexuales y violencias basadas en género, designados por la Rectoría.

PARÁGRAFO 1. La conformación del Comité tendrá una vigencia de cuatro (4) años, con periodos individuales. La designación podrá renovarse por más de un (1) periodo.

PARÁGRAFO 2 El comité estará bajo la supervisión de la Rectoría de la Universidad, quien podrá delegar las funciones a su cargo.

PARÁGRAFO 3. La Universidad gestionará la capacitación de los miembros del COPRESE en temas de prevención, detección y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en género.

PARÁGRAFO 4. El Comité se reunirá de manera ordinaria, y en pleno, tres (3) veces por semestre, para diseñar e implementar las medidas de prevención y detección que le competen, y de manera extraordinaria, por convocatoria de cualquiera de sus miembros, para implementar las medidas de atención y restauración que sean necesarias, según lo demanden los casos recibidos. La atención directa a las presuntas víctimas y presuntos victimarios no será realizada por el Comité en pleno, sino que será llevada a cabo por dos delegados (profesional en psicología y en derecho). Los demás miembros del Comité



participarán en el análisis del caso, y contribuirán al desarrollo de las medidas de prevención, detección y reparación.

PARÁGRAFO 5. En caso de presentarse conflictos de interés por causa del conocimiento de situaciones de violencias sexuales o basadas en el género, en virtud de activación de la ruta de atención por parte de una persona miembro del comité, tendrá que declararse impedida para el estudio de la situación y deberá solicitarse a otra persona delegada con competencias homólogas, que haga las veces del rol de quién se encuentra en la condición indicada.

ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO Y ACTUACIÓN (RUTA DE ATENCIÓN). De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, el procedimiento de atención será el siguiente:

1. Detección y reporte del caso

Es la acción de queja formal ante el COPRESE ejercida por la persona directamente afectada o un tercero, con el fin de poner en conocimiento la situación acaecida, quien, en forma individual o colectiva, puede presentar una queja sobre violencia sexual o violencia basada en género, ya sea porque está involucrado directamente o por tener conocimiento del hecho.

La queja podrá ser presentada a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. Cualquier miembro del COPRESE que reciba la queja deberá remitirla de manera inmediata al Comité, previo consentimiento expreso de la víctima.

En el reporte de apertura se deberán relatar los hechos e identificar a la/s persona/s involucradas, si fuere posible. En todos los casos, para activar la ruta, se deberá contar con la manifestación afirmativa, libre, voluntaria e inequívoca de la víctima.

La Universidad deberá abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 del 2024.

2. Atención inicial

2.1. Atención de emergencia

En los casos en los que se presenten conductas tipificadas como delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, el COPRESE o quien hubiere atendido la emergencia remitirá de manera inmediata y urgente el reporte al Área de Salud de la Dirección de Bienestar Universitario o quien haga sus veces, donde se brindará la siguiente atención:

- Aplicación de primeros auxilios psicológicos si la persona afectada se encuentra en crisis
- *Remisión* a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.



- *Alerta a las autoridades policiales y judiciales* cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.
- *Reporte a padres de familia o acudientes*: cuando se trate de menores de 16 años se informará a los padres de familia o acudientes; cuando se trate de menores, entre los 16 y los 18 años, se solicitará consentimiento para informar a sus acudientes o padres de familia, siempre y cuando ello sea posible. La Universidad podrá proceder de oficio cuando resulte necesario.
- *Seguimiento y acompañamiento* a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias.

2.2. Entrevista y registro del caso

En un plazo no mayor a **12 horas hábiles** posteriores al reporte de caso por las vías antes descritas, el COPRESE citará a quien reportó la situación para la realización de una entrevista. Esta citación se hará por el mecanismo más expedito posible, dejando constancia de ello en el historial del caso. La entrevista se llevará a cabo sin juramento y respetando el principio de confidencialidad, será conducida por un profesional en psicología y un profesional en derecho. Con el objetivo de evitar la revictimización, no podrán realizar la entrevista más de dos personas.

La entrevista deberá ser exhaustiva de modo que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias. La entrevista deberá ser tomada por medio escrito y deberá contar con el consentimiento informado de la víctima. En relación con ello, previo al inicio de esta actuación se informará a la presunta víctima cuáles son sus derechos y se realizará la firma del consentimiento informado. De igual manera, se indicará a la persona la posibilidad de incluir este relato como prueba ante un eventual proceso disciplinario, siempre que se cuente con el consentimiento expreso para ello. Así, al finalizar la entrevista, se indicará cuáles son las rutas de atención disponibles. En esta etapa de atención inicial se brindarán las siguientes orientaciones:

- *Orientación psicosocial*: El profesional en psicología **realizará escucha activa, contención emocional, identificación y activación de rutas afectivas y sociales**, fortalecimiento en derechos y, en caso de ser necesario, primeros auxilios psicológicos. Además, recomendará prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la víctima.
- *Orientación jurídica*: El profesional en derecho acompañará la activación de la ruta interna y asesorará sobre rutas externas que sean aplicables al caso e informará sobre aspectos puntuales de índole legal en torno a acciones de denuncia, los derechos de la víctima y demás acciones jurídicas procedentes. Se informará a la víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Si la persona no da su consentimiento informado para activar la ruta, se dará por culminada la actuación del comité y se dejará constancia. En este caso, se informará a la víctima su posibilidad de activar un procedimiento alternativo restaurativo.



Cuando existan alteraciones de la salud física, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Lo anterior no exime al COPRESE de la obligación de implementar medidas pedagógicas en el contexto en el que ocurrieron los hechos, con el fin de promover la reflexión, la transformación cultural y la prevención de futuras violencias.

3. Actuaciones preliminares de verificación, análisis del caso y remisión a instancias competentes.

3.1 Solicitud de medidas de atención y medidas de protección.

En un plazo no mayor a dos (2) días hábiles después de realizar la atención inicial a la víctima, el Comité informará sobre el caso a las instancias competentes mediante comunicación escrita (correo electrónico), solicitando la aplicación de las medidas de atención alternativas a que haya lugar, **incluyendo la asesoría psicológica y jurídica**. En tres (3) días hábiles las instancias competentes deberán implementar las medidas de atención y protección dispuestas en el presente Acuerdo. Las medidas de protección provisionales se aplicarán según lo dispuesto en el parágrafo 2 del Artículo 19 de este Acuerdo.

3.2 Recolección de evidencias

En un plazo no mayor a un mes (1) después de la entrevista inicial, el Comité reunirá todo tipo de evidencias pertinentes para evaluar la situación y la conducta señalada.

3.3. Análisis del caso y remisión del informe a instancias competentes

Después de recogidas las evidencias, en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles el Comité analizará todos los elementos del caso, identificará si se presentó alguna forma de **violencia sexual o de género**, de qué tipo y evaluará su gravedad. A partir de ello, realizará un informe final con las correspondientes remisiones y recomendaciones según sea el caso:

- *Caso tipo 1.* Si se considera que la conducta se constituye en un presunto delito, se activarán las rutas externas y se remitirá ante la autoridad competente en la universidad recomendando la apertura de proceso disciplinario. En estos casos, se podrán implementar medidas de protección para la víctima mientras se surten procesos disciplinarios.
- *Caso tipo 2.* Si se considera que la conducta se constituye en una presunta falta disciplinable, **pues presenta los rasgos distintivos de las violencias sexuales o las violencias de género**, se remitirá ante la autoridad competente en la universidad.

Para los casos tipo 1 y 2 se considera que, sin perjuicio de que la conducta sea punible penal o disciplinariamente, se podrá recomendar la aplicación de medidas de restauración y no repetición, conforme a la normatividad vigente.

En los casos tipo 1 y 2 se elevará ante la autoridad competente escrito de recomendaciones, el cual deberá contener:



- Antecedentes del caso (en qué fecha llegó al Comité, cómo se surtieron las notificaciones, la recepción de las declaraciones, las medidas tomadas, las evidencias allegadas).
 - Fundamentación jurídica.
 - Análisis del caso frente a los presupuestos de las violencias sexuales y basadas en género.
 - Recomendaciones sobre medidas preventivas, de atención y psicopedagógicas, en consonancia con la normativa institucional.
 - En los casos en los que el presunto agresor o persona investigada es el superior jerárquico, el comité informará a la Dirección de Gestión Humana su obligación de reportar el caso ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente, de acuerdo con establecido en el parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 del 2024.
 - Lineamientos para la valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional.
- *Caso tipo 3.* En los casos en que se compruebe la existencia de una conducta que altere la convivencia en la comunidad universitaria y que no constituya falta disciplinaria o delito **porque no se comprueba la existencia de un tipo específico de violencia sexual o de género**, se recomendará la aplicación de medidas de restauración y no repetición o de prevención, para lo cual se informará a los implicados que estas medidas no hacen parte de un proceso disciplinario.

Para el análisis del caso, se tendrán en cuenta las normas nacionales e institucionales en materia de violencias sexuales y de género. Adicionalmente, para determinar la gravedad del caso se tendrán en cuenta los siguientes criterios: (i) la antijuridicidad, la lesividad y la reiteración de la conducta; (ii) las consecuencias sufridas por la víctima a raíz del suceso (académicas, laborales, emocionales); (iii) si explícitamente la víctima manifestó el rechazo de la conducta; (iv) el uso de la fuerza física, poder económico, laboral, social o de otro tipo por parte del sujeto activo para llevar a cabo la conducta; (v) condiciones de vulnerabilidad de la víctima; (vi) la obligación de seguridad que se derive del rol en la Universidad del presunto victimario; (vii) la generación de un ambiente degradante, ofensivo o intimidatorio para la víctima.

4. Seguimiento del caso

El COPRESE deberá realizar un seguimiento del caso durante seis (6) meses posteriores al reporte, periodo que podrá ser extendido teniendo en cuenta la naturaleza del caso. El COPRESE verificará que no haya repetición de las conductas reportadas, que todas las instancias internas a las que se hubiere hecho remisión, realicen una atención diligente y se evaluarán los resultados parciales o totales de la atención. En caso de que dichas instancias no hubieran atendido las recomendaciones del COPRESE, o hubieran obrado de manera contraria a lo dispuesto en el presente protocolo, se remitirá el caso a una instancia superior, siguiendo el conducto regular. Asimismo, se deberá informar a la



persona que reportó el caso sobre los avances en las actuaciones. Finalmente, se activará, de llegarse a requerir, alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

5. Cierre del caso

Es el momento donde se formaliza el cumplimiento de las acciones institucionales sugeridas en el desarrollo del Protocolo. Para formalizar el cierre del caso, el COPRESE emitirá un acta donde se verifique el cumplimiento del debido proceso y se notificará del cierre formal del caso a las instancias correspondientes de la Universidad.

PARÁGRAFO 1. Será obligación de Bienestar Universitario garantizar la custodia y el archivo de la documentación contenida en el legajo de las actuaciones.

PARÁGRAFO 2. El orden en que se lleva a cabo el procedimiento de atención podrá variar de acuerdo con las particularidades del caso y los resultados del análisis de riesgo.

PARÁGRAFO 3. Los plazos estipulados en esta ruta podrán ser prorrogables por el mismo término especificado en cada fase de la ruta, de acuerdo con las particularidades del caso.

ARTÍCULO 23. ESTÁNDARES EN INVESTIGACIÓN DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO. Los hechos constitutivos de presunta violencia sexual se podrán acreditar a través del decreto y práctica de cualquier medio probatorio útil para la formación del convencimiento del Comité y serán valorados de acuerdo a los principios de la sana crítica, siguiendo las siguientes reglas:

1. La recolección y valoración de elementos probatorios en caso de violencias sexuales, se sujetarán a los estándares de la jurisprudencia constitucional y del derecho nacional e internacional sobre violencias basadas en género.
2. El Comité podrá ordenar de oficio y recolectar los elementos probatorios que sean necesarios de manera oportuna, sin desconocer los derechos de las víctimas, y evitando al máximo su revictimización e intromisiones indebidas en su intimidad.
3. No podrá valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos objeto de investigación;
4. No podrá considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; se deberá valorar el contexto, las relaciones de poder, las condiciones de vulnerabilidad de la víctima, las construcciones sociales sobre el género y demás elementos que inciden sobre el consentimiento sexual libre y voluntario. Así mismo, se dará aplicación al principio de la carga dinámica de la prueba.
5. No podrá desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia sexual;
6. Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal.



7. Prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del hecho.

Artículo 24. DISPOSICIONES VARIAS.

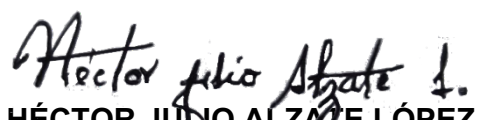
a. Integración: Cualquier vacío deberá interpretarse en consonancia con las normas nacionales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

b. Prevalencia del acuerdo: Lo dispuesto en el presente Acuerdo no podrá modificarse a través de los reglamentos, protocolos, modelos, guías y formatos que se expidan con posterioridad, con excepción de las normas que expida el Consejo Superior que es la autoridad competente.

c. Vigencia y derogatorias: El presente acuerdo rige a partir de su publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias, especialmente el Acuerdo No. 23 C del 12 de noviembre de 2020.

d. Divulgación: Le corresponde a la Universidad la divulgación del presente Protocolo.

COMUNÍQUESE



HÉCTOR JULIO ALZATE LÓPEZ
Presidente



FRANCISCO JAVIER SERNA GIRALDO
Secretario General

