

## **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL – UNISARC**

### **Resolución No. 135**

(noviembre 13 de 2024)

## **POR LA CUAL SE ESTABLECE EL “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE LAS VIOLENCIAS SEXUALES BASADAS EN GÉNERO (VSBG)”**

La Rectora de Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal, UNISARC, en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

### **CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*.
2. Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia establece que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
3. Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza a las universidades la autonomía universitaria, al señalar que las instituciones de educación superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.
4. Que mediante la Ley 248 de 1995 se aprobó la *“Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”*, entendiéndose como tal *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.
5. Que mediante la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, se dictaron disposiciones para *“sancionar 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".*

6. Que el artículo 6 del Decreto 4798 de 2011 establece que el Ministerio de Educación Nacional promoverá que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía, *"a) 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. b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres"*.
7. Que el Decreto 410 de 2018 adiciona un Título a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior para [...] *"adoptar medidas tendientes a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, para promover espacios libres de discriminación, mediante la prevención de prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en establecimientos de comercio o de otra naturaleza abiertos al público contra los sectores sociales LGBTI o personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas"*.
8. Que el Decreto 762 de 2018 adiciona el Capítulo 2 al Título 4, de la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, referente a la *"Política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, [...] para la promoción y garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas"*.
9. Que la Resolución 014466 de 2022 *"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género e Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*, establece que las instituciones de Educación Superior deberán adoptar protocolos en los cuales se incorporen los lineamientos objeto de dicha resolución.

10. Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia T 478 de agosto de 2015, insta al Ministerio de Educación Nacional para crear el Sistema Nacional de Convivencia Escolar, que busca abordar el “matoneo escolar”, la Sentencia T 141 de marzo de 2015 que ordena al MEN ajustar los lineamientos de la Política de Educación Inclusiva (2013) que aborde la situación de personas discriminadas por razón de género, sexual o raza, incluyendo elaboración de protocolo para prevención, atención, reparación y manejo de casos.
11. Que la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal, UNISARC, se dispuso mediante la Resolución No 045 de mayo 30 de 2023 “... **actualizar la política para la prevención y respuesta ante las violencias sexuales y basadas en género (VSBG)**”; política del Gobierno Corporativo Institucional que precisa de un nuevo estudio y revisión de conceptos basados en el marco legal vigente, específicamente la resolución No 014466 del 25 de julio de 2022 en su artículo 3. CONTENIDO DE LOS PROTOCOLOS, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.
12. Que, en virtud del presente marco normativo, la rectoría UNISARC expide el “Protocolo para la prevención y respuesta ante las Violencias Sexuales Basadas en Género (VSBG)” y la solicitud ante el Comité Directivo quien hará el respectivo seguimiento para el cumplimiento de dicho protocolo.

Por lo expuesto, la rectoría UNISARC.

## RESUELVE

**Artículo 1º. Establecer** el protocolo para la prevención y respuesta ante las Violencias Sexuales Basadas en Género (VSBG) y delegar *al Comité Directivo como responsable del seguimiento para el cumplimiento del protocolo.*

**Parágrafo:** Cuando se requiera, el Comité Directivo invitará aquellas personas que tengan relación con lo establecido en el protocolo.

**Artículo 2º. Publicar** en todos los medios de comunicación de la institución el “**Protocolo para la prevención y respuesta ante las Violencias Sexuales Basadas en Género (VSBG)**”, documento anexo en esta resolución.

**Artículo 3°.** La presente resolución deroga en todas sus partes la Resolución No. 045 del 30 de mayo de 2023.

**Artículo 4°.** La presente resolución rige a partir del día catorce (14) de noviembre del año dos mil veinticuatro (2024).

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Santa Rosa de Cabal a los trece (13) días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro (2024).



Firmado digitalmente por  
Elsa Gladys Cifuentes  
Aranzazu  
Fecha: 2024.11.13 14:57:58  
-05'00'

**ELSA GLADYS CIFUENTES ARANZAZU**  
**RECTORA UNISARC**



Firmado digitalmente por  
Sandra Marín Vásquez  
Fecha: 2024.11.13  
14:19:21 -05'00'

**SANDRA MARÍN VÁSQUEZ**  
**SECRETARIA GENERAL UNISARC**

Se anexa documento: *Protocolo para la prevención y respuesta ante las Violencias Sexuales Basadas en Género (VSBG)*, trece (13) folios.



**Unisarc**<sup>®</sup>  
Corporación Universitaria  
Santa Rosa de Cabal

Corporación Universitaria de Santa Rosa de Cabal

# Protocolo para la prevención y respuesta ante las violencias sexuales y basadas en género (VSBG)

13-11-2024

# Contenido

Introducción .....	4
Objetivo .....	4
Alcance.....	4
Responsabilidades .....	4
1. Rectoría.....	4
2. Secretaría General .....	4
3. Vicerrectorías.....	5
4. Decanaturas .....	5
5. Bienestar Institucional .....	5
6. Gestión del Talento Humano.....	5
7. Seguridad y Salud en el Trabajo .....	6
8. Comunidad Universitaria .....	6
Definiciones .....	6
Ejes estratégicos .....	7
Eje 1: Desarrollo humano .....	7
Eje 2: Dimensión laboral.....	8
Eje 3: Formación profesional.....	8
Metodología .....	8
Prevención de violencias sexuales y basadas en género .....	8
Concientización y capacitación.....	8
Espacios seguros.....	8
Vinculación institucional.....	9
Relacionamiento interpersonal .....	9
Articulación intrainstitucional .....	9
Articulación interinstitucional .....	9
Identificación de situaciones de violencia sexual y basada en género .....	9
Canal de denuncia y notificación.....	9
Equipo de atención.....	10
Identificación de factores de riesgo .....	10
Atención a víctimas de violencias sexuales y basadas en género .....	10
Primer contacto .....	10

Atención psicológica y emocional .....	10
Asesoría legal y acompañamiento jurídico.....	11
Medidas de protección adicionales.....	11
Seguimiento y evaluación del protocolo .....	11
Evaluación de casos .....	11
Mejoras al protocolo .....	11
Informe de resultados .....	11
Contacto y denuncias .....	11
Metas e indicadores .....	12
Ruta de respuesta por violencia sexual y basada en género .....	13

## **Introducción**

La Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal, UNISARC, es consciente del alto costo social e individual que suscitan todas las formas de violencia sexual y basada en género (VSBG). También reconoce que como institución de educación superior tiene una responsabilidad social en la formación integral de sus estudiantes y en el fomento de la cultura del respeto y la equidad tanto en sus estudiantes como en sus trabajadores, quienes intervienen en la formación profesional y humana de los primeros.

## **Objetivo**

Establecer los lineamientos de actuación para la prevención, identificación y atención de violencias sexuales y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Corporación Universitaria de Santa Rosa de Cabal, garantizando un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para la comunidad universitaria.

## **Alcance**

Este protocolo se aplica a estudiantes, egresados, docentes, administrativos, auxiliares, contratistas y visitantes de UNISARC

## **Responsabilidades**

### **1. Rectoría**

- Liderar el compromiso institucional para la promoción de un ambiente libre de discriminación y asegurar la implementación efectiva del protocolo.
- Aprobar y difundir el protocolo en toda la institución, promoviendo una cultura de respeto e inclusión.
- Supervisar la asignación de recursos necesarios para el desarrollo de los planes, programas y actividades que se originan a partir de la aplicación del presente protocolo.

### **2. Secretaría General**

- Elaboración, ajuste y actualización de la normativa interna relacionada con la prevención de discriminación de género.
- Apoyar en la actualización y adecuación del protocolo según la normativa vigente y el contexto institucional.
- Supervisar que el protocolo esté accesible y comunicado a todos los miembros de la institución.

- Llevar un registro de quejas relacionadas con discriminación de género en el ámbito laboral y coordinar las investigaciones en conjunto con Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **3. Vicerrectorías**

- Apoyar la implementación del protocolo en sus áreas de influencia y asegurar que el personal académico y administrativo esté informado y capacitado.
- Realizar seguimiento periódico a la aplicación del protocolo en sus respectivas áreas.
- Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en programas académicos y actividades de extensión y proyección social.

### **4. Decanaturas**

- Difundir el protocolo entre el estudiantado y el personal académico en cada facultad.
- Asegurar la implementación de actividades de sensibilización en temas de equidad de género y no discriminación en el ámbito académico.
- Direccionar las quejas o reportes de discriminación de género en el entorno estudiantil y docente hacia la Secretaría General o Psicología.

### **5. Bienestar Institucional**

- Desarrollar y coordinar programas de apoyo y sensibilización dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo en temas de género e inclusión.
- Brindar acompañamiento y orientación a las víctimas de discriminación, facilitando el acceso a la atención psicológica si es necesario.
- Organizar talleres y charlas sobre prevención de la discriminación y promoción de la equidad de género en la vida universitaria.

### **6. Gestión del Talento Humano**

- Garantizar que los procesos de contratación y promoción estén libres de sesgos de género, promoviendo la equidad y diversidad en la institución.
- Revisar los antecedentes legales de las personas en proceso de contratación relacionados con temas de discriminación, inclusión y equidad de género.
- Coordinar capacitaciones periódicas para todo el personal sobre temas de discriminación, inclusión y equidad de género.

## 7. Seguridad y Salud en el Trabajo

- Identificar y mitigar riesgos psicosociales derivados de la discriminación o acoso en el entorno laboral, promoviendo un ambiente seguro para todos los trabajadores.
- Colaborar con Gestión del Talento Humano en la capacitación sobre prevención de la discriminación y manejo de conflictos relacionados con discriminación de género.
- Verificar el cumplimiento de las políticas de no discriminación dentro de las instalaciones y ambientes de trabajo de la institución.

## 8. Comunidad Universitaria

- Cumplir con el protocolo y participar activamente en las actividades sobre equidad y no discriminación.
- Fomentar un ambiente de respeto y apoyo mutuo, evitando conductas que puedan derivar en discriminación de género.
- Reportar cualquier situación o conducta de la violencia sexual basadas en género, contribuyendo a mantener una cultura institucional inclusiva y respetuosa.

## Definiciones

**Género:** El género se refiere 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 interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

**Violencia de género:** VBG. Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial sobre la base del sexo o del género de una persona, 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.

**Violencia sexual:** Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

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

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

**Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

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

**Violencia económica:** Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios por razón de su sexo, género, condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, las laborales o económicas.

### Ejes estratégicos

Este protocolo se articula en tres ejes principales: a) desarrollo humano, b) dimensión laboral y c) formación profesional, atendiendo a las tres esferas que engloban la razón de ser de esta institución.



Figura 1. Ejes estratégicos de la política contra la VSBG.

#### Eje 1: Desarrollo humano

El desarrollo humano es el fundamento para la prosperidad y solidez de una sociedad. La evolución tecnológica y científica debe estar acompañada de la evolución moral y psicológica de los individuos que componen la sociedad, de lo contrario la primera se convierte en un compuesto destructivo que con el tiempo desintegra la conciencia humana, relegando a las personas a un rol de mero engranaje en una estructura social tecnocrática en la que priman la productividad y la eficiencia sobre la esencia natural y profundamente compleja de la vida.

En un mundo cada vez más dominado por los avances tecnológicos y científicos que, en algunos casos, empujan hacia la despersonalización y la masificación, acrecentando las presiones sociales enfocadas en el tener y no en el ser, es urgente trabajar en el desarrollo humano integral, de manera que exista una complementariedad entre el conocer, el saber hacer y el saber ser. Para comprender esta integralidad es necesario reconocer la equidad como uno de los pilares para su construcción, partiendo del hecho de que una sociedad sin equilibrio en poderes, participación y oportunidades permanece en un estado de crisis que frena el avance a muchos niveles.

## **Eje 2: Dimensión laboral**

La base de toda organización la constituyen las personas que trabajan en ella, son quienes realizan las funciones vitales que mantienen los procesos y ejecutan las tareas esenciales para dar cumplimiento a los objetivos y llevar a cabo la misión institucional. Siendo UNISARC una institución educativa, el personal con el que cuenta se desempeña en diferentes áreas del conocimiento: docente, administrativo, técnico, logístico, operativo, lo que se traduce también en diversidad de dinámicas de relacionamiento interpersonal e interdisciplinario. Para contribuir al buen relacionamiento y generar un clima laboral amable y seguro es necesario establecer unos lineamientos para la incorporación del talento humano y su comportamiento en función y con ocasión de su trabajo en la institución.

## **Eje 3: Formación profesional**

Es una responsabilidad social de UNISARC formar profesionales íntegros, con las competencias esenciales para responder a las demandas en el campo laboral en lo técnico, científico, académico y humano, contribuyendo al relevo generacional con un sólido sentido de responsabilidad tanto ética como emocional y una conciencia social que les permita entender el mundo como un conjunto de individualidades que aportan a un todo, con base en el respeto, la igualdad de derechos y la equidad en la participación y las responsabilidades.

## **Metodología**

### **Prevención de violencias sexuales y basadas en género**

#### **Concientización y capacitación**

Cada año se realizarán campañas educativas sobre el respeto, la igualdad de género y los derechos humanos, las cuales pueden consistir en piezas informativas, talleres, charlas, cartillas, jornadas o cualquier otra estrategia de prevención que se estime pertinente y se ajuste a la normatividad legal e institucional.

#### **Espacios seguros**

Designar zonas seguras en el campus y establecer un canal directo de comunicación con el equipo de primera respuesta para ofrecer contención, resguardo y asistencia inmediata en situaciones de violencia sexual y basada en género, así como en otras emergencias.

### **Vinculación institucional**

La Dependencia de Gestión del Talento Humano debe realizar una revisión de antecedentes legales de las personas candidatas a contratación, entre otras cosas, para descartar historial de condenas por actos de violencia de género. Así mismo, debe realizar una entrevista para la selección en la que se debe prestar especial atención al enfoque de género.

La valoración de aptitud para el cargo estará basada en las capacidades y competencias para éste, más no en el sexo o género de la persona.

Si una persona ya vinculada con la universidad se encuentra involucrada en un presunto hecho de violencia de género, se realizará el proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo o reglamento estudiantil, según sea el caso, y se notificará a las autoridades competentes cuando se requiera y exista el consentimiento de la víctima.

### **Relacionamiento interpersonal**

El relacionamiento interpersonal debe estar siempre enmarcado en el respeto y el profesionalismo, evitando actitudes y comentarios que puedan violentar física o psicológicamente a otras personas. En la expresión verbal y escrita deben evitarse apelativos y comentarios discriminatorios o menospreciativos en función del sexo o el género.

En caso de generarse un presunto acto de VSBG, la víctima o una tercera persona pueden activar la Ruta de respuesta por violencia sexual y basada en género, iniciando los procesos administrativos, disciplinarios, médicos y legales pertinentes de acuerdo con el hecho suscitado.

### **Articulación intrainstitucional**

Todas las áreas y dependencias institucionales deben ser veedoras y garantes del cumplimiento de este protocolo para la prevención y respuesta ante las violencias sexuales y basadas en género. Tienen el compromiso de notificar a las instancias pertinentes y dar respuesta (según su alcance y capacidades) a los presuntos hechos de violencia basada en género.

### **Articulación interinstitucional**

UNISARC favorecerá el trabajo junto con otras organizaciones públicas y privadas para el fortalecimiento institucional en virtud de la prevención y la respuesta oportuna a las VSBG.

## **Identificación de situaciones de violencia sexual y basada en género**

### **Canal de denuncia y notificación**

La denuncia de un presunto hecho de violencia puede ser interpuesta de manera individualizada o anónima por la víctima o por tercera persona que haya sido testigo del hecho. Para esto se establecen canales confidenciales de comunicación física, telefónica y digital:

- Oficinas de Psicología y de Secretaría General. Puede acudir personalmente a estas oficinas para denunciar el hecho de manera confidencial con el profesional

correspondiente, quien recibirá la denuncia y la registrará de forma escrita para su formalización.

- Línea celular. Se dispone una línea celular para atender exclusivamente asuntos de salud mental y todas las formas de violencia en el contexto institucional.
- WhatsApp. Cuenta de empresa vinculada a la línea celular y con el mismo propósito.
- Formulario de solicitud de apoyo por medio de Microsoft 365 en el enlace <https://forms.office.com/r/d8zBTrwtUB>
- Correo electrónico. Se dispone del correo institucional de Psicología y Secretaría General para la recepción de las denuncias y dar trámite formal ante las instancias y entes competentes, respectivamente en las direcciones [psicologia@unisarc.edu.co](mailto:psicologia@unisarc.edu.co) y [secgeneral@unisarc.edu.co](mailto:secgeneral@unisarc.edu.co).  
HYPERLINK  
"C:\\Users\\Comite\\Downloads\\secgeneral@unisarc.edu.co"[secgeneral@unisarc.edu.co](mailto:secgeneral@unisarc.edu.co).

### **Equipo de atención**

Tiene la función de recibir y evaluar los reportes de casos de violencia, brindar la primera respuesta y definir el plan de acción. Está conformado por el profesional en psicología de la institución y la Secretaría General. En los casos que se estime necesario y pertinente se incluirá a la Brigada de Emergencias institucional, cuyos integrantes deben estar debidamente capacitados en primeros auxilios para la atención de violencia sexual y basada en género.

### **Identificación de factores de riesgo**

Se monitorean las situaciones de acoso, discriminación y violencia de género reportadas para establecer patrones y mejorar las medidas preventivas.

### **Atención a víctimas de violencias sexuales y basadas en género**

#### **Primer contacto**

Brindar un espacio seguro y confidencial para recibir a la víctima y ofrecerle apoyo inicial.

Asignar personal capacitado (psicólogo o brigadista) para ofrecer el acompañamiento inicial.

#### **Atención psicológica y emocional**

Ofrecer orientación psicológica para la víctima y apoyo continuo durante el proceso. Se puede recurrir a la **línea de orientación** a mujeres víctimas de violencia marcando al **323 492 1157** o marcando **155**, la cual funciona 24/7, es gratuita y brinda orientación en temas relacionados con violencia de género (aen la práctica, no es exclusiva para mujeres.).



Orientar el acceso a terapia especializada para ayudar a la víctima en su proceso de recuperación.

En los casos donde se requiera la acción policial, UNISARC está cubierta por el **Cuadrante 8** correspondiente a la **Subestación de Policía de Guacas**, contacto **313 442 9988**. Si por el contexto de los hechos se requiere traslado en **ambulancia**, llamar al servicio **SOS Santa Rosa SAS** al **323 564 6490**.

#### **Asesoría legal y acompañamiento jurídico**

La Secretaría General brindará información sobre los derechos legales de la víctima y el proceso legal correspondiente. Ofrecerá acompañamiento en la denuncia penal cuando proceda, si la víctima desea tomar acciones legales.

#### **Medidas de protección adicionales**

Se evalúa si la víctima necesita medidas de protección adicionales y se garantiza el acceso a la ruta correspondiente según el caso.

#### **Seguimiento y evaluación del protocolo**

##### **Evaluación de casos**

Realizar un seguimiento periódico de los casos abiertos para asegurar que las víctimas reciben el apoyo adecuado. Evaluar el cumplimiento de las medidas disciplinarias en casos comprobados de violencia de género.

##### **Mejoras al protocolo**

Revisar anualmente el protocolo, adaptándolo según los resultados de los casos atendidos y las necesidades de la comunidad, para lo cual se necesita retroalimentación de la comunidad universitaria para mejorar continuamente las medidas de prevención y atención.

##### **Informe de resultados**

Publicar un informe anual sobre la efectividad del protocolo (sin divulgar datos personales) para fomentar la transparencia. Reportar avances y áreas de mejora en las estrategias de prevención y atención de violencias de género.

##### **Contacto y denuncias**

Oficinas de Psicología y de Secretaría General. Correos electrónicos de atención: [psicologia@unisarc.edu.co](mailto:psicologia@unisarc.edu.co); [secgeneral@unisarc.edu.co](mailto:secgeneral@unisarc.edu.co)

## Metas e indicadores

Tabla 1. Metas en la implementación de la Política de VSBG.

<i>Meta</i>	<i>Medición</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Tiempo</i>
En el primer año de implementación del protocolo, el 25% de la comunidad unisarquina tiene claridad en los conceptos para reconocer los hechos de violencia sexual y de género.	# personas que reconocen las VSBG / # total de alumnos  # personas que reconocen las VSBG / # total de trabajadores	Cuestionario sobre VSBG	12 meses desde la socialización del protocolo a la comunidad unisarquina.
Al finalizar el primer año de implementación 5 al menos el 50% los docentes catedráticos están capacitados sobre VSBG.	# docentes capacitados / # total de docentes catedráticos	Registro de asistencia	12 meses desde la socialización del protocolo a la comunidad unisarquina.
Para el tercer año de implementación de la política, el 60% de la comunidad unisarquina tiene claridad en los conceptos para reconocer los hechos de violencia sexual y de género.	# personas que reconocen las VSBG / # total de alumnos  # personas que reconocen las VSBG / # total de trabajadores	Cuestionario sobre VSBG	36 meses desde la socialización del protocolo a la comunidad unisarquina.
Para el quinto año de implementación del protocolo, al menos el 80% de la comunidad unisarquina tiene claridad en los conceptos para reconocer los hechos de violencia sexual y de género.	# personas que reconocen las VSBG / # total de alumnos  # personas que reconocen las VSBG / # total de trabajadores	Cuestionario sobre VSBG	60 meses desde la socialización de la política a la comunidad unisarquina.

*VSBG: violencia sexual y basada en género.*

Tabla 2. Indicadores de impacto en difusión y formación en VSBG.

<i>Componente</i>	<i>Línea de acción</i>	<i>Indicador</i>
Difusión	Sensibilización en VSBG	# personas que reconocen las VSBG / # personas que responden el cuestionario sobre VSBG
Formación	Capacitación de alumnos en VSBG	# alumnos asistentes a las actividades formativas / # total de alumnos
	Capacitación de trabajadores en VSBG	# trabajadores asistentes a las actividades formativas / # total de trabajadores

*VSBG: violencia sexual y basada en género.*

## Ruta de respuesta por violencia sexual y basada en género

Cuando se presenten hechos que supongan una violencia sexual o de género, se iniciará la ruta por la notificación del hecho ante Psicología o la Secretaría General, en virtud de preservar su privacidad y la discreción, evitando así una revictimización. Acto seguido, respetando la voluntad de la víctima, se escalará la notificación a las instancias pertinentes, tanto institucionales como externas, para iniciar el trámite correspondiente a nivel administrativo, disciplinario, médico y legal, según sea el caso. A continuación, se presenta esquemáticamente la ruta de respuesta por violencia sexual y basada en género:

### Ruta de respuesta por violencia sexual y basada en género

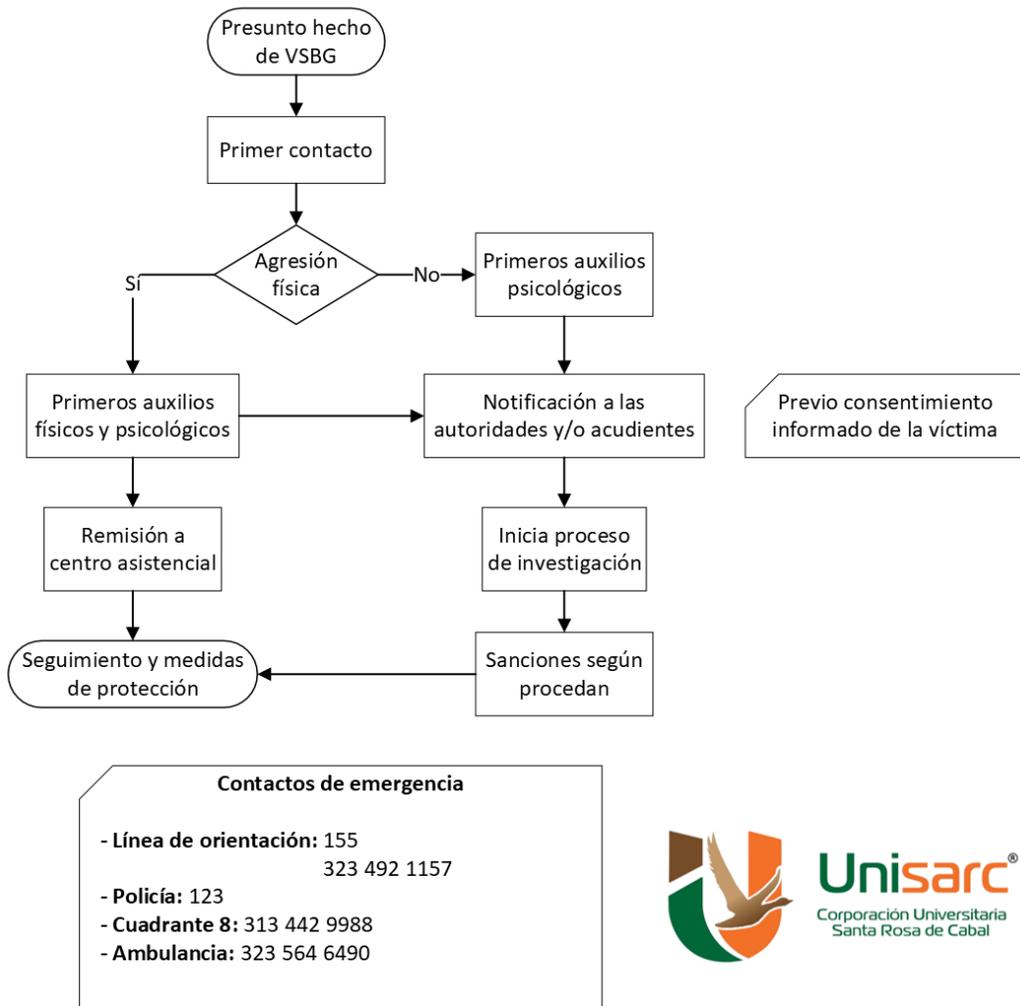


Figura 2. Ruta de respuesta por violencia sexual y basada en género.