

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL –UNISARC

**RESOLUCIÓN N° 82
22 de julio de 2026**

“Por medio de la cual se adopta la política institucional para la prevención, atención y medidas de protección frente a los actos de discriminación y las violencias basadas en género (DyVBG) en la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC”

La rectoría de la 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 consagra el derecho a la igualdad y establece que todas las personas recibirán la misma protección y trato de las autoridades, sin discriminación por razones de sexo, raza o cualquier otra condición.
2. Que los artículos 16, 42 y 43 de la Constitución Política de Colombia garantizan el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y la protección contra toda forma de discriminación y violencia.
3. Que la Ley 1257 de 2008 establece normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, promoviendo el reconocimiento y garantía de sus derechos humanos en los ámbitos público y privado.
4. Que la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de las personas mediante la sanción de actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás circunstancias protegidas por el ordenamiento jurídico.
5. Que la Sentencia T-141 de 2015 y demás jurisprudencia de la Corte Constitucional han reiterado la obligación de las instituciones públicas y privadas de garantizar el respeto por la diversidad, la igualdad y la no discriminación de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

6. Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante el Decreto 1330 de 2019, incorporó principios de equidad, inclusión, diversidad y bienestar en las condiciones de calidad de las instituciones de educación superior, estableciendo la necesidad de desarrollar políticas institucionales orientadas al desarrollo integral de la comunidad educativa.
7. Que el Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad, promueve la inclusión, la equidad, el respeto por la diversidad y la construcción de ambientes institucionales seguros y libres de discriminación.
8. Que la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, establece obligaciones para las instituciones de educación superior orientadas a implementar políticas, protocolos, mecanismos de prevención, atención, protección, seguimiento y medidas institucionales frente al acoso sexual, garantizando ambientes educativos seguros y libres de violencias.
9. Que las violencias basadas en género y las prácticas discriminatorias constituyen vulneraciones a los derechos humanos, afectan la dignidad humana, limitan la participación plena de las personas y obstaculizan la construcción de ambientes educativos seguros, inclusivos y respetuosos.
10. Que el Proyecto Educativo Institucional de UNISARC promueve la formación integral de personas comprometidas con la transformación social, el respeto por los derechos humanos, la construcción de paz y la valoración de la diversidad en los territorios.
11. Que el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2023-2029 establece como principios rectores la igualdad, inclusión y equidad, orientando acciones institucionales encaminadas a garantizar entornos seguros y respetuosos para toda la comunidad unisarquina.
12. Que se hace necesario adoptar una Política institucional para la prevención, atención y medidas de protección frente a las Violencias Basadas en Género y la Discriminación, que permita establecer lineamientos, mecanismos y acciones orientadas a la promoción de entornos libres de violencia, la protección de las víctimas y la garantía de sus derechos.

13. Que es función de la rectoría Administrar la vida interna de la Corporación, delegando en otros funcionarios responsabilidades específicas para el mejor cumplimiento de su misión, visión y fines.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar la Política institucional para la prevención, atención, protección y medidas de protección frente a las Violencias Basadas en Género y los actos de Discriminación en la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC, conforme a los lineamientos establecidos en el anexo N°1 de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. La Política Institucional tendrá un enfoque de derechos humanos, género, diferencial e interseccional, orientado a la prevención, atención, acompañamiento, protección y seguimiento de situaciones de violencias basadas en género y discriminación que afecten a cualquier integrante de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 3. La política se fundamentará en los principios de dignidad humana, igualdad y equidad, no discriminación, diversidad, no revictimización, no represalias, confidencialidad, debida diligencia, enfoque de género, enfoque diferencial, interseccionalidad, corresponsabilidad, protección integral, autonomía, buena fe y acceso efectivo a la información y a la orientación institucional.

ARTÍCULO 4. UNISARC promoverá una cultura institucional basada en el respeto por los derechos humanos, la convivencia pacífica, la equidad de género y la valoración de la diversidad, desarrollando acciones permanentes de sensibilización, formación y prevención dirigidas a toda la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 5. La institución implementará mecanismos para la identificación, orientación, atención y acompañamiento de las personas víctimas de violencias basadas en género o actos de discriminación, garantizando el respeto por su dignidad, privacidad y seguridad.

ARTÍCULO 6. UNISARC adoptará medidas de protección institucional orientadas a prevenir la continuidad de las conductas de violencia o discriminación, mitigar sus efectos y garantizar condiciones seguras para el desarrollo de las actividades académicas, laborales y de bienestar de las personas afectadas.

ARTÍCULO 7. La institución promoverá estrategias pedagógicas, comunicativas y formativas dirigidas a la transformación de prácticas, imaginarios y comportamientos que reproduzcan estereotipos de género, discriminación, exclusión o cualquier forma de violencia dentro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 8. En desarrollo de la Ley 2365 de 2024, la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC implementará las acciones, medidas y mecanismos institucionales necesarios para la prevención, atención, protección, seguimiento y remisión de los casos de acoso sexual que ocurran en el ámbito académico, laboral o en cualquier espacio relacionado con las actividades institucionales, conforme a las competencias de la Institución y a lo establecido en la presente política y su protocolo de actuación.

ARTÍCULO 9. La implementación, seguimiento, evaluación y actualización de la presente política y de su protocolo de actuación estará a cargo del Comité para la Prevención de la Discriminación y las Violencias Basadas en Género.

ARTÍCULO 10. UNISARC adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier acto de discriminación o violencia basada en género (incluido el acoso sexual) que afecte a integrantes de la comunidad universitaria o a personas vinculadas con las actividades institucionales.

ARTÍCULO 11. La presente política aplica a estudiantes, docentes, administrativos, directivos, contratistas, practicantes, egresados y demás usuarios o personas que participen en actividades académicas, administrativas, investigativas, de extensión o de bienestar desarrolladas por UNISARC.

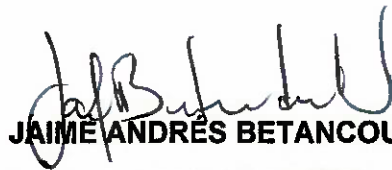
ARTÍCULO 12. El Comité presentará anualmente a la Rectoría un informe sobre las acciones implementadas, los avances y las oportunidades de mejora relacionadas con la ejecución de esta

política, garantizando la reserva y protección de los datos personales de las personas involucradas.

ARTÍCULO 13. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 135 de 2024 "Por la cual se establece el protocolo para la prevención y respuesta ante las Violencias Sexuales Basadas en Género (VSBG)" y todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dado en Santa Rosa de Cabal, a los veintidós (22) días del mes de julio de dos mil veintiséis (2026).



JAIME ANDRÉS BETANCOURT VÁSQUEZ

Rector y representante legal

UNISARC

Revisó: Secretario General – Asesor Legal

ANEXO N° 1

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DYVBG) EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL – UNISARC

Introducción y justificación

La Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC reconoce la dignidad humana, la igualdad, la equidad, la diversidad y el respeto por la diferencia como principios fundamentales para la convivencia y el desarrollo integral de su comunidad universitaria.

Las violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación constituyen vulneraciones a los derechos humanos que afectan la integridad física, psicológica, sexual, académica, laboral y social de las personas, limitan su participación plena en la vida institucional y deterioran la construcción de ambientes seguros, inclusivos y respetuosos.

En concordancia con la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011 modificada por la Ley 1752 de 2015, la Ley 1719 de 2014, la Ley 2365 de 2024, los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional establecidos en la Resolución 014466 de 2022, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, UNISARC adopta la presente Política Institucional para la prevención, atención y medidas de protección frente a la discriminación y las violencias basadas en género, promoviendo el respeto por los derechos humanos, la dignidad, la igualdad y la no discriminación de toda la comunidad universitaria.

Asimismo, reconoce la existencia de múltiples condiciones y desigualdades que pueden intersectarse en la experiencia de las personas, por lo cual incorpora los enfoques de derechos humanos, género, diferencial e interseccional.

En este sentido, la Institución reconoce que las violencias basadas en género y los actos de discriminación pueden afectar a cualquier persona, sin perjuicio de las condiciones de especial

vulnerabilidad que enfrentan determinados grupos poblacionales, tales como mujeres, personas con orientaciones sexuales e identidades o expresiones de género diversas, personas con discapacidad, grupos étnicos, personas migrantes y demás poblaciones históricamente discriminadas. En consecuencia, las acciones institucionales incorporarán un enfoque preventivo, protector y restaurativo que favorezca la construcción de entornos seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia.

Principios

La presente política se fundamenta en los siguientes principios:

Dignidad humana. Todas las actuaciones institucionales se fundamentarán en el reconocimiento y respeto del valor intrínseco de toda persona, garantizando su integridad física, psicológica, moral y social.

Igualdad y equidad. La Institución garantizará el trato igualitario y el acceso a oportunidades en condiciones de justicia, promoviendo medidas diferenciadas cuando sean necesarias para eliminar desigualdades estructurales.

No discriminación. Todas las actuaciones institucionales estarán libres de cualquier forma de distinción, exclusión o restricción injustificada que tenga por objeto o efecto afectar el reconocimiento o ejercicio de los derechos de las personas.

Diversidad. UNISARC reconocerá y valorará la pluralidad de identidades, culturas, condiciones y experiencias como un elemento fundamental de la vida institucional y de la construcción de comunidad.

No revictimización. En todos los procesos institucionales se adoptarán las medidas necesarias para que las personas afectadas por violencias o discriminación no sean sometidas a nuevos daños, cuestionamientos innecesarios o tratos que agraven su situación.

No represalias. La Institución propenderá porque ninguna persona sea objeto de intimidaciones, amenazas, discriminación, represalias o afectaciones académicas, laborales, contractuales o de cualquier otra naturaleza por presentar una solicitud de orientación, reportar una situación,

formular una denuncia, participar como testigo o colaborar en los procedimientos relacionados con actos de discriminación o violencias basadas en género.

Confidencialidad. La información relacionada con situaciones de violencia o discriminación será tratada con estricta reserva, garantizando su uso exclusivo para fines institucionales autorizados y la protección de los datos personales.

Debida diligencia. La Institución actuará de manera oportuna, eficaz y responsable en la prevención, atención y protección frente a los actos de discriminación y violencias basadas en género.

Enfoque de género. Las acciones institucionales incorporarán el reconocimiento de las relaciones de poder entre géneros, orientándose a la eliminación de las violencias y desigualdades basadas en género.

Enfoque diferencial. La Institución adoptará medidas que reconozcan las particularidades de las personas y grupos poblacionales, garantizando respuestas pertinentes y ajustadas a sus necesidades.

Interseccionalidad. UNISARC reconocerá que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación de manera simultánea, las cuales serán abordadas de forma integral.

Corresponsabilidad. La prevención de los actos de discriminación y las violencias basadas en género, así como la activación oportuna de las rutas institucionales cuando corresponda, constituyen una responsabilidad compartida de todos los integrantes de la comunidad universitaria, de acuerdo con sus roles, funciones y competencias.

Protección integral. La Institución adoptará las medidas institucionales orientadas a salvaguardar la seguridad, la dignidad y el bienestar de las personas afectadas, brindando el acompañamiento y las medidas de protección que resulten procedentes de acuerdo con sus competencias.

Autonomía. UNISARC respetará la capacidad de las personas para tomar decisiones libres, informadas y voluntarias sobre su vida y participación en los procesos institucionales.

Buena fe. Las actuaciones institucionales y de la comunidad universitaria se presumirán basadas en la honestidad, la veracidad y el respeto mutuo.

Acceso efectivo a la información y orientación institucional. La Institución dispondrá los mecanismos necesarios para facilitar a toda la comunidad universitaria el acceso claro, oportuno y comprensible a la información sobre sus derechos, deberes y las rutas institucionales relacionadas con la prevención, atención y protección frente a la discriminación y las violencias basadas en género.

Objetivos

Objetivo general

Promover una cultura institucional basada en el respeto por los derechos humanos, la igualdad, la equidad y la no discriminación, mediante la implementación de acciones orientadas a la prevención, atención, protección, seguimiento y fortalecimiento de las capacidades institucionales frente a los actos de discriminación y las violencias basadas en género en la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC.

Objetivos específicos

1. Desarrollar acciones de prevención, sensibilización y formación orientadas al reconocimiento de los derechos humanos, la equidad de género y la no discriminación.
2. Fortalecer mecanismos institucionales para la orientación y atención de situaciones de violencia basada en género y discriminación.
3. Implementar medidas de protección institucional que garanticen la integridad, la dignidad y la seguridad de las personas afectadas.
4. Promover entornos académicos, administrativos y de bienestar libres de violencias y prácticas discriminatorias.
5. Fortalecer la articulación institucional para la implementación, seguimiento y mejora continua de la política.

6. Fortalecer la confianza institucional mediante la implementación de mecanismos seguros, accesibles y confidenciales para la orientación, reporte, atención y seguimiento de situaciones de discriminación y violencias basadas en género.

Alcance

La presente política aplica a estudiantes, docentes, administrativos, contratistas, practicantes, egresados, usuarios institucionales, personas aspirantes a ingresar como estudiantes o trabajadores, visitantes y cualquier persona que participe o se relacione con actividades académicas, investigativas, administrativas, de extensión o bienestar de la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC.

También será aplicable igualmente cuando los hechos ocurran durante actividades académicas, administrativas, investigativas, de extensión, bienestar, prácticas, salidas de campo, eventos institucionales, representaciones oficiales, actividades deportivas, culturales o de integración, así como en modalidades de trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto o mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que exista relación con las actividades institucionales. También será aplicable respecto de proveedores, conferencistas, aliados estratégicos y demás terceros que interactúen con la comunidad universitaria.

Las disposiciones de la presente política se aplicarán sin perjuicio de las competencias atribuidas por la ley a las autoridades administrativas y judiciales, de las actuaciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Estudiantil, el Comité de Convivencia Laboral u otras instancias institucionales competentes.

Ejes estratégicos de acción

Eje 1. Prevención y transformación cultural

UNISARC desarrollará acciones pedagógicas, formativas y comunicativas orientadas a la prevención e identificación temprana de los actos de discriminación y las violencias basadas en género, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la equidad y la dignidad humana.

Eje 2. Atención integral

La institución fortalecerá mecanismos de orientación y atención de situaciones de violencia o discriminación, garantizando confidencialidad, debida diligencia y trato digno.

La atención institucional incorporará criterios de debida diligencia reforzada, garantizando actuaciones oportunas, imparciales, confidenciales y libres de revictimización, así como la valoración inicial del nivel de riesgo y la adopción de medidas institucionales inmediatas cuando resulten necesarias para proteger los derechos de las personas involucradas.

Eje 3. Protección y garantía de derechos

Se implementarán medidas institucionales orientadas a proteger a las personas afectadas, evitar la revictimización y garantizar condiciones seguras para su permanencia y participación.

Las medidas institucionales podrán ser provisionales o definitivas y serán adoptadas de acuerdo con la naturaleza del caso, el nivel de riesgo, la existencia de relaciones de subordinación o asimetrías de poder, el impacto generado y las condiciones particulares de vulnerabilidad de las personas involucradas.

Eje 4. Participación y corresponsabilidad institucional

UNISARC promoverá la participación activa de la comunidad universitaria en la construcción de entornos seguros, inclusivos y respetuosos, fomentando la corresponsabilidad de todos sus integrantes en la prevención de los actos de discriminación y las violencias basadas en género, de acuerdo con sus roles, funciones y competencias.

Eje 5. Gestión institucional, seguimiento y mejora continua

La institución desarrollará mecanismos de seguimiento, evaluación y fortalecimiento continuo de la política, garantizando su articulación con los procesos institucionales de calidad, bienestar y planeación.

Estrategias institucionales

Para la implementación de la política, UNISARC desarrollará, entre otras, las siguientes estrategias:

- Implementación de acciones de sensibilización, formación y capacitación dirigidas a la comunidad universitaria sobre derechos humanos, igualdad, equidad, respeto por la diversidad, violencias basadas en género y actos de discriminación e identificación temprana de factores de riesgo.
- Implementación de acciones permanentes de prevención del acoso sexual, divulgación de las rutas y canales institucionales para la recepción de reportes o solicitudes de orientación, protección de las personas afectadas y fortalecimiento de capacidades de la comunidad universitaria, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.
- Desarrollo de estrategias pedagógicas, comunicativas y de prevención orientadas al fortalecimiento de ambientes seguros e inclusivos basados en el respeto por la diversidad, la convivencia, la no discriminación y la libre expresión de las identidades y orientaciones sexuales.
- Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prevención, atención, protección y seguimiento de los casos, mediante la articulación entre las dependencias competentes y la actualización de los instrumentos institucionales.
- Formación de las personas que integren el Comité DyVBG y quienes intervengan directamente en la atención de los casos.
- Implementación de mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua para valorar la efectividad de las acciones desarrolladas y fortalecer la implementación de la política.

- Realizar diagnósticos periódicos que permitan identificar factores de riesgo, manifestaciones de discriminación y violencias basadas en género, con el fin de orientar acciones preventivas y de mejora institucional.

Modelo de gestión y gobernanza

Comité para la prevención de la Discriminación y las Violencias Basadas en Género

UNISARC contará con un Comité encargado de orientar, articular y realizar el seguimiento a la implementación de la presente política, así como de las demás funciones que le sean asignadas en el protocolo institucional.

El Comité estará integrado por:

- La Dirección de Bienestar Institucional, quien lo presidirá.
- La Dirección de Talento Humano, cuando el caso involucre a empleados, practicantes o aspirantes a vinculación laboral.
- La Vicerrectoría Académica, cuando el caso involucre a estudiantes, docentes o aspirantes a programas académicos.
- La Secretaría General.
- La Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando el caso involucre a empleados, practicantes o cuando, por la naturaleza de los hechos, se requiera su participación.

Podrán ser invitados, cuando la naturaleza del caso lo requiera:

- El Decano de la Facultad o el Director del Programa al que pertenezca el estudiante o docente.

- El representante de los docentes al Consejo Académico.
- El representante de los estudiantes al Consejo Académico.
- Otros funcionarios o profesionales cuya participación se considere necesaria para el análisis del caso.

La participación de los invitados se limitará a los asuntos relacionados con el caso para el cual sean convocados y estará sujeta a los deberes de confidencialidad previstos en la presente política.

Periodicidad de reuniones: el comité se reunirá de manera ordinaria una (1) vez por semestre y de manera extraordinaria cuando se requiera. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple y quedarán consignadas en actas. Cuando la situación lo requiera, podrán participar otros actores institucionales o externos que el comité considere pertinentes.

Funciones del comité:

- ✓ Actualizar y realizar seguimiento a la implementación de la política institucional, verificando el cumplimiento de sus ejes estratégicos, estrategias y acciones en la comunidad universitaria.
- ✓ Articular las dependencias institucionales involucradas en la prevención, atención y protección frente a los actos de discriminación y las violencias basadas en género, promoviendo el trabajo conjunto y la corresponsabilidad institucional.
- ✓ Proponer acciones de mejora continua orientadas al fortalecimiento de la política, sus estrategias y los mecanismos institucionales asociados.
- ✓ Promover la incorporación del enfoque de género, derechos humanos, diferencial e interseccional en los procesos académicos, administrativos, de bienestar, investigación y proyección social.
- ✓ Analizar información institucional agregada y no sensible (indicadores, tendencias y reportes generales), respetando la confidencialidad y la protección de datos personales, con el fin de orientar la toma de decisiones institucionales.

- ✓ Recomendar estrategias de prevención y formación dirigidas a la comunidad universitaria para fortalecer la cultura institucional libre de violencias y discriminación.
- ✓ Apoyar la difusión y apropiación de la política institucional, promoviendo su conocimiento por parte de estudiantes, docentes, administrativos, egresados y demás integrantes de la comunidad universitaria.
- ✓ Proponer ajustes a las rutas, lineamientos o protocolos institucionales, en coherencia con la normatividad vigente y las necesidades identificadas en la implementación.
- ✓ Promover la articulación con entidades externas competentes, cuando se requiera, para fortalecer la prevención, atención y orientación en casos de discriminación o violencia basada en género.
- ✓ Velar por la coherencia institucional entre la política de DyVBG, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) y las demás políticas institucionales.
- ✓ Servir como instancia de análisis, asesoría y concepto técnico para los casos de discriminación y violencias basadas en género que, por su complejidad, nivel de riesgo, impacto institucional, posible conflicto de interés o necesidad de medidas institucionales adicionales, sean remitidos por Bienestar Institucional o por la autoridad competente.

Impedimentos y conflictos de interés. Los integrantes del Comité deberán declararse impedidos cuando exista alguna circunstancia que pueda afectar su independencia, imparcialidad o generar conflicto de interés respecto del caso analizado. En tales eventos, la Institución designará el reemplazo correspondiente o podrá invitar profesionales internos o externos con conocimiento técnico, garantizando la objetividad, transparencia y confidencialidad del proceso.

Financiamiento

La institución asignará recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros para la implementación de la política, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las estrategias definidas para la implementación del protocolo.

Seguimiento y evaluación

UNISARC establecerá mecanismos e indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir, con periodicidad semestral, el nivel de implementación, cumplimiento y resultados de la presente política, con el fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer las acciones institucionales de prevención, atención y protección frente a la discriminación y las violencias basadas en género (DyVBG).

Entre los indicadores institucionales podrán contemplarse los siguientes:

- a) Número de acciones, estrategias o campañas institucionales de prevención, sensibilización y promoción de la igualdad, la equidad y la no discriminación.
- b) Número de estudiantes, docentes, administrativos, practicantes y contratistas que participan en procesos de formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades en materia de discriminación y violencias basadas en género (DyVBG).
- c) Número de casos atendidos en el marco de la presente política, desagregados por tipo de situación, población involucrada y estado del caso, cuando resulte procedente.
- d) Oportunidad en la orientación, atención y activación de las rutas institucionales, de conformidad con los tiempos establecidos por la Institución.
- e) Número de medidas institucionales de protección, acompañamiento o remisión implementadas, de acuerdo con las competencias de la Institución.
- f) Número de acciones de articulación realizadas con autoridades o entidades externas para la atención integral de los casos, cuando corresponda.
- g) Nivel de percepción de la comunidad universitaria sobre el respeto, la igualdad, la no discriminación, la convivencia y el conocimiento de las rutas institucionales, medido mediante los instrumentos definidos para tal fin.
- h) Implementación de acciones institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades de las dependencias responsables de la prevención, atención y protección frente a la discriminación y las violencias basadas en género.

- i) Avance en la implementación de acciones de mejora derivadas del seguimiento y la evaluación de la presente política.
- j) Número de acciones implementadas para el cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, relacionadas con la prevención del acoso sexual, la capacitación de la comunidad universitaria y el fortalecimiento de las rutas institucionales.

Socialización y difusión

UNISARC promoverá la divulgación permanente de la presente política y de su protocolo mediante:

- Procesos de inducción y reinducción dirigidos a estudiantes, docentes, practicantes, personal administrativo y contratistas.
- Publicación y difusión a través de los medios institucionales.
- Jornadas de sensibilización y campañas institucionales.
- Actividades académicas, de bienestar y de participación.
- Procesos permanentes de formación y fortalecimiento de capacidades.

Glosario de términos

Comunidad universitaria: conjunto de personas que integran la vida institucional de UNISARC, incluyendo estudiantes, docentes, administrativos, contratistas, egresados, practicantes, usuarios y demás actores vinculados al desarrollo de las funciones misionales de la institución.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o trato diferenciado injustificado que tenga por objeto o efecto limitar, impedir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas.

Interseccionalidad: enfoque que reconoce que una persona puede experimentar simultáneamente múltiples condiciones o características que interactúan entre sí, generando

formas particulares de exclusión, discriminación o desigualdad, las cuales deben ser consideradas en la formulación e implementación de acciones institucionales.

Usuarios institucionales: personas naturales o jurídicas que acceden, participan o hacen uso de los servicios, programas, actividades, espacios o recursos ofrecidos por UNISARC, independientemente de que tengan o no un vínculo académico, laboral o contractual con la institución.

Enfoque diferencial: reconocimiento de las características y necesidades particulares de determinados grupos poblacionales para garantizar condiciones de equidad.

Violencias basadas en género: toda acción, conducta u omisión, basada en el sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual o las relaciones desiguales de poder, que tenga como resultado o pueda tener como resultado un daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o cualquier otra afectación a la dignidad, libertad, integridad o derechos de una persona, tanto en el ámbito público como privado.

Revictimización: situación en la que una persona afectada por un acto de discriminación o una violencia basada en género es sometida, durante las actuaciones institucionales, a acciones u omisiones que generan nuevos daños, sufrimientos o afectaciones, tales como cuestionamientos innecesarios, repetición injustificada de su relato, trato irrespetuoso, exposición de su información o cualquier otra actuación que agrave su situación.

Represalias: cualquier acción u omisión que tenga por objeto o efecto afectar, intimidar, sancionar o perjudicar a una persona por haber solicitado orientación, presentado un reporte, formulado una denuncia o participado en actuaciones relacionadas con hechos de discriminación o violencias basadas en género.

Debida diligencia: Obligación institucional de actuar de manera oportuna, diligente, imparcial y conforme a sus competencias frente a situaciones de discriminación o violencias basadas en género, adoptando las medidas de prevención, orientación, atención, protección, seguimiento,

remisión y articulación que resulten procedentes, con observancia de los derechos de las personas involucradas y del marco normativo aplicable.

No discriminación: principio según el cual ninguna persona podrá ser objeto de distinción, exclusión, restricción o trato desfavorable que tenga por objeto o efecto limitar, impedir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y libertades, por razones asociadas, entre otras, al sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico o racial, nacionalidad, religión, condición socioeconómica, opinión, estado de salud o cualquier otra condición o característica protegida por el ordenamiento jurídico.

Actos de discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o trato diferenciado injustificado, basado en características o condiciones protegidas por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto o efecto limitar, impedir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades de una persona en condiciones de igualdad.

Asimetría de poder: situación en la que una persona posee autoridad, influencia, jerarquía, dependencia económica, académica, laboral o cualquier otra condición que pueda afectar la libertad, autonomía o capacidad de decisión de otra persona.

Medidas de protección: actuaciones institucionales temporales o permanentes adoptadas para prevenir la continuidad del riesgo, garantizar la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas involucradas y evitar nuevas afectaciones mientras se adelantan las actuaciones correspondientes.

Acoso sexual: toda conducta de naturaleza o connotación sexual no consentida, realizada una o varias veces, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad, la libertad, la integridad o generar un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo para la persona afectada, conforme a la legislación vigente.

Fecha de creación: 15 de julio de 2026 **Versión:** 1.0

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, MEDIDAS DE PROTECCIÓN, SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DyVBG) DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL – UNISARC

1. PRESENTACIÓN

La Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC, en desarrollo de la Política Institucional para la Prevención, Atención y Medidas de Protección frente a la Discriminación y las Violencias Basadas en Género (DyVBG), adopta el presente protocolo como el instrumento institucional que establece el procedimiento para la prevención, orientación, atención, protección, seguimiento y cierre de los casos relacionados con actos de discriminación y violencias basadas en género que se presenten en el ámbito institucional.

El protocolo desarrolla los lineamientos previstos en la política institucional y en la normatividad vigente, orientando las actuaciones de las dependencias competentes mediante un procedimiento basado en la debida diligencia reforzada, el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género, el enfoque diferencial e interseccional, la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso.

2. OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto establecer el procedimiento institucional para la prevención, orientación, atención, adopción de medidas de protección, seguimiento y cierre de los casos relacionados con discriminación y violencias basadas en género (DyVBG) que se presenten en el ámbito de la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC.

Así mismo, busca definir las responsabilidades de las diferentes dependencias institucionales, establecer mecanismos de articulación interna y externa, garantizar actuaciones fundamentadas en los principios de confidencialidad, debida diligencia, enfoque centrado en la víctima, no revictimización y debido proceso, así como contribuir a la transformación progresiva de la cultura institucional hacia entornos académicos y laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de discriminación o violencia.

3. GARANTÍAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Atención centrada en la víctima

La atención institucional estará orientada a reconocer a la persona afectada como sujeto de derechos y protagonista de las decisiones relacionadas con su proceso de orientación, atención y acompañamiento.

En consecuencia, la Institución procurará que las actuaciones respondan a sus necesidades, expectativas y nivel de riesgo, respetando su autonomía, dignidad y capacidad para tomar decisiones informadas, sin desconocer las actuaciones que UNISARC deba adelantar de oficio para proteger a la comunidad universitaria o cumplir obligaciones legales.

La atención buscará favorecer la recuperación del bienestar de la persona afectada y minimizar los impactos derivados de los hechos reportados.

Consentimiento informado

Antes de iniciar procesos de orientación psicológica, remisiones, acompañamientos institucionales o articulaciones con entidades externas que no constituyan un deber legal, Bienestar Institucional brindará a la persona afectada información clara y suficiente sobre:

- El alcance del protocolo
- Las rutas institucionales disponibles
- Las posibles medidas de protección
- Las alternativas de acompañamiento
- Las autoridades competentes para conocer los hechos cuando corresponda;
- El tratamiento de la información suministrada.

Con base en dicha información, la persona podrá decidir libre e informadamente sobre la aceptación de las acciones de acompañamiento ofrecidas por la Institución.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las actuaciones que UNISARC deba adelantar cuando exista un deber legal de informar a las autoridades competentes o cuando la valoración institucional evidencie riesgos graves para la integridad de la persona afectada o de otros integrantes de la comunidad universitaria.

Actuación institucional y desistimiento

La decisión de la persona afectada o de quien haya presentado el reporte de no continuar con el acompañamiento institucional o de desistir de la queja será respetada en aquello que corresponda a su esfera de autonomía.

No obstante, cuando la naturaleza de los hechos, la existencia de riesgos para otras personas, el interés institucional o las obligaciones legales así lo justifiquen, UNISARC

podrá continuar las actuaciones institucionales necesarias para esclarecer los hechos, adoptar medidas preventivas, activar las rutas correspondientes o poner en conocimiento de las autoridades competentes la información que resulte pertinente.

El desistimiento no impedirá que la Institución continúe realizando acciones de orientación, seguimiento o acompañamiento cuando estas resulten necesarias para la protección de los derechos de la persona afectada o de la comunidad universitaria.

Debida diligencia reforzada

Las actuaciones institucionales deberán desarrollarse con celeridad, imparcialidad, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional, procurando una respuesta oportuna frente a cada situación reportada.

La Institución adoptará las medidas necesarias para:

- Valorar oportunamente las situaciones reportadas
- Identificar los riesgos existentes
- Activar las rutas institucionales y externas cuando corresponda
- Implementar medidas de protección dentro de los tiempos establecidos institucionalmente
- Realizar seguimiento a las actuaciones adelantadas
- Promover acciones orientadas a prevenir la repetición de los hechos

Protección frente a represalias

Ninguna persona podrá ser objeto de represalias por presentar una queja, solicitar orientación, participar como testigo, aportar información o colaborar en la aplicación del presente protocolo.

La Institución adoptará las medidas administrativas que resulten procedentes para prevenir actos de intimidación, hostigamiento, amenazas, retaliaciones o cualquier otra conducta que pueda afectar los derechos de quienes participen en el procedimiento.

Cuando la persona afectada tenga la calidad de trabajador, docente, contratista o practicante, serán aplicables las garantías previstas en la normativa vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo.

Medidas de protección

Las medidas de protección constituyen actuaciones administrativas, preventivas y temporales orientadas a disminuir los riesgos identificados y proteger la integridad, dignidad y bienestar de las personas involucradas durante el desarrollo del procedimiento institucional.

Su adopción no constituye una sanción disciplinaria, no implica pronunciamiento sobre la responsabilidad del presunto agresor ni sustituye las actuaciones que correspondan a las autoridades judiciales o administrativas competentes.

Cada caso será valorado individualmente, razón por la cual las medidas de protección no tendrán carácter estandarizado y responderán a las circunstancias particulares de la situación reportada.

Siempre que resulte posible y compatible con los derechos de las personas involucradas, las medidas buscarán evitar que las restricciones recaigan sobre la persona afectada,

procurando que las modificaciones temporales de horarios, grupos, espacios académicos, lugares de trabajo u otras condiciones recaigan preferentemente sobre el presunto agresor, con el fin de prevenir la revictimización, salvo que la víctima manifieste expresamente una preferencia diferente o que las circunstancias del caso exijan otra decisión para garantizar su protección.

Las medidas podrán modificarse, mantenerse o levantarse de acuerdo con la evolución del caso y los resultados del seguimiento realizado por la Institución.

En ningún caso la implementación de medidas de protección podrá interpretarse como una sanción disciplinaria anticipada.

Confidencialidad y protección de la información

Toda la información relacionada con los casos atendidos será tratada con estricta reserva y conforme a las disposiciones sobre protección de datos personales.

El acceso a la información estará limitado exclusivamente a las personas que, en razón de sus funciones, deban intervenir en la atención del caso.

La divulgación no autorizada de la información podrá dar lugar a las actuaciones institucionales correspondientes.

Medidas de reparación institucional y garantías de no repetición

Además de la atención individual de cada caso, la Institución podrá implementar acciones institucionales orientadas a reparar los impactos ocasionados por los hechos, fortalecer ambientes universitarios seguros para la prevención de la repetición de los hechos.

Estas acciones podrán comprender, entre otras:

- Fortalecimiento de las estrategias de sensibilización y formación.

- Fortalecimiento del acompañamiento psicosocial.
- Ajustes institucionales para favorecer la permanencia académica o laboral.
- Fortalecimiento de capacidades institucionales.
- Revisión de prácticas institucionales.
- Revisión y actualización de procedimientos internos.
- Fortalecimiento de mecanismos de prevención.
- Mejoras en las condiciones de seguridad institucional.
- Actividades pedagógicas orientadas a la promoción del respeto, la igualdad y la no discriminación.
- Fortalecimiento de la articulación entre dependencias.
- Seguimiento a la implementación de las medidas adoptadas.
- Otras acciones de mejora institucional derivadas del análisis del caso.

Estas medidas tendrán un carácter preventivo y de fortalecimiento institucional y no sustituirán las actuaciones disciplinarias o judiciales que correspondan.

La definición de estas medidas procurará considerar las expectativas y necesidades manifestadas por la persona afectada.

4. RUTA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DyVBG)

La ruta institucional comprende un conjunto de actuaciones articuladas orientadas a prevenir, atender, proteger, realizar seguimiento y cerrar los casos relacionados con

actos de discriminación y violencias basadas en género que se presenten en el ámbito universitario.

La aplicación de la ruta atenderá las particularidades de cada caso y podrá adaptarse a las necesidades de la persona afectada, la naturaleza de los hechos y el nivel de riesgo identificado.

Fase 1. Prevención, orientación y reporte

Acciones de prevención

Las acciones de prevención estarán a cargo del comité para la Prevención de la Discriminación y las Violencias Basadas en Género, conforme a los ejes estratégicos y estrategias definidos en la Política Institucional.

Rol de los docentes

Los docentes constituyen actores fundamentales para la prevención de las violencias basadas en género y la promoción de ambientes protectores dentro del aula. En desarrollo de sus funciones deberán:

- Promover relaciones basadas en el respeto y la dignidad humana
- Fomentar espacios seguros para la participación de los estudiantes
- Informar a la comunidad estudiantil sobre la existencia de las rutas institucionales cuando resulte pertinente
- Reportar oportunamente a Bienestar Institucional aquellas situaciones de las cuales tengan conocimiento y que puedan constituir actos de discriminación o violencias basadas en género, respetando la confidencialidad de la información
- Colaborar con las actuaciones institucionales cuando sean requeridos

Los docentes no adelantarán investigaciones ni solicitarán explicaciones públicas sobre los hechos ocurridos.

Los docentes promoverán canales de comunicación que faciliten la identificación temprana de situaciones que puedan afectar la permanencia, bienestar o seguridad del estudiantado.

Canales institucionales de orientación y reporte

Cualquier integrante de la comunidad universitaria o un tercero podrá informar situaciones relacionadas con discriminación o violencias basadas en género.

Los reportes podrán realizarse mediante:

- El correo bienestar@unisarc.edu.co
- Atención presencial en la oficina de Bienestar Institucional
- Comunicación escrita
- Remisión realizada por cualquier dependencia institucional
- Línea institucional de Bienestar 311411 5997

Las personas podrán solicitar únicamente orientación, presentar una queja o poner en conocimiento una situación respecto de la cual consideren necesaria la intervención institucional.

La recepción del reporte no implicará automáticamente la apertura de un proceso disciplinario.

Reportes anónimos

La Institución recibirá reportes anónimos cuando contengan información suficiente que permita valorar la existencia de posibles riesgos para integrantes de la comunidad universitaria.

Cuando sea posible, dichos reportes podrán dar lugar a actuaciones preventivas, acciones institucionales de verificación o fortalecimiento de medidas de prevención, sin perjuicio de las limitaciones derivadas de la ausencia de información suficiente.

La identidad de las personas que suministren información será protegida cuando así corresponda.

Recepción inicial

Bienestar Institucional será la dependencia encargada de recibir los reportes relacionados con discriminación y violencias basadas en género.

Cuando el conocimiento inicial corresponda a otra dependencia institucional, esta deberá brindar orientación inicial, preservar la confidencialidad y remitir la información a Bienestar Institucional dentro de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes, salvo que la situación requiera atención inmediata.

Clasificación preliminar del reporte

Recibido el reporte, Bienestar Institucional realizará una clasificación preliminar con el fin de determinar la competencia institucional, el nivel inicial de riesgo y la ruta procedente.

Como resultado de esta valoración preliminar podrá:

- Activar la ruta institucional.
- Remitir el caso a otra dependencia competente.

- Activar de manera inmediata medidas urgentes de protección cuando exista riesgo para la integridad de alguna persona.
- Orientar sobre la activación de rutas externas cuando corresponda.

Fase 2. valoración inicial del caso y adopción de medidas de protección

Valoración inicial

Una vez recibido el reporte, Bienestar Institucional realizará el primer contacto con la persona afectada a la mayor brevedad posible y, salvo que la situación requiera atención inmediata, dentro de las primeras setenta y dos (72) horas hábiles. Las actuaciones institucionales se desarrollarán con criterios de objetividad, razonabilidad, buena fe y debida diligencia reforzada, entendida como el deber de actuar de manera oportuna, prioritaria, eficaz, objetiva y con enfoque de derechos humanos para prevenir, atender, proteger y dar seguimiento a las situaciones conocidas por la Institución.

Durante esta etapa se procurará:

- Brindar un espacio seguro, privado y libre de interrupciones
- Informar el alcance del protocolo y las rutas institucionales disponibles
- Escuchar el relato de la persona afectada respetando su ritmo y evitando interrupciones o cuestionamientos innecesarios
- Identificar las necesidades inmediatas de orientación, acompañamiento y protección
- Valorar el nivel de riesgo para la persona afectada y para otros integrantes de la comunidad universitaria

- Determinar la necesidad de activar rutas internas o externas
- Informar sobre los derechos que le asisten y las alternativas institucionales disponibles

La valoración inicial no constituye una investigación disciplinaria ni exige un estándar de prueba propio de los procedimientos sancionatorios. Su finalidad consiste en valorar el riesgo, identificar las necesidades de protección y definir las actuaciones institucionales inmediatas que resulten procedentes.

Valoración del riesgo

Durante esta etapa se analizarán, entre otros aspectos:

- La naturaleza y el contexto de los hechos reportados.
- La existencia de riesgo actual para la persona afectada.
- La posible continuidad de las conductas.
- La existencia de relaciones de subordinación, dependencia o asimetrías de poder.
- La frecuencia o reiteración de las conductas.
- La existencia de amenazas, intimidaciones, represalias, patrones de violencia o discriminación.
- La presencia de factores de vulnerabilidad o condiciones que ameriten protección reforzada.
- La información aportada por otras dependencias.
- La posible afectación de otras personas integrantes de la comunidad universitaria.

La valoración se realizará desde un enfoque de género, diferencial e interseccional, atendiendo las particularidades de cada caso.

La ausencia de un determinado medio probatorio o de denuncia penal no impedirá la valoración integral de la información ni la adopción de medidas preventivas cuando estas resulten necesarias para proteger los derechos de la persona afectada.

Cuando del reporte o de la valoración inicial se advierta que la persona afectada requiere atención médica inmediata por encontrarse en una situación de emergencia que comprometa o pueda comprometer su vida, integridad física o estado de salud, la Institución activará la Brigada de Emergencias, de conformidad con el Plan de Emergencias y Contingencias, para brindar la respuesta inicial y coordinar, cuando corresponda, la atención por parte del servicio de emergencias médicas o la remisión a la EPS, IPS o servicio de urgencias.

Medidas de protección

Cuando la valoración del riesgo evidencie la necesidad de adoptar acciones inmediatas, la Institución implementará las medidas de protección que resulten procedentes de acuerdo con sus competencias, incluso antes del inicio o culminación de cualquier actuación disciplinaria o administrativa.

Estas medidas tendrán carácter preventivo, administrativo y temporal y estarán orientadas a proteger la integridad, dignidad, seguridad y bienestar de la persona afectada y procurar la continuidad de sus actividades académicas o laborales.

Estos ajustes podrán comprender medidas académicas, laborales, administrativas o de accesibilidad, siempre que resulten proporcionales, temporales y acordes con las competencias institucionales.

Su adopción no constituye una sanción disciplinaria, ni implica un juicio anticipado sobre la responsabilidad del presunto agresor.

Las medidas podrán mantenerse, modificarse o levantarse de acuerdo con la evolución del caso y los resultados del seguimiento institucional.

Criterios para la adopción de medidas de protección

Las medidas serán definidas atendiendo, entre otros, los siguientes criterios:

- El nivel de riesgo identificado
- La voluntad y necesidades manifestadas por la persona afectada
- La naturaleza de los hechos reportados
- La existencia de relaciones jerárquicas o de dependencia
- La posibilidad de repetición de los hechos
- La protección de los derechos de las personas involucradas
- La proporcionalidad de las medidas

Cada situación será analizada individualmente, razón por la cual no existirán medidas automáticas o estandarizadas.

Tipos de medidas de protección

De acuerdo con las circunstancias del caso, la Institución podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

Medidas académicas

- Modificación temporal de grupos u horarios del presunto agresor, cuando resulte procedente.

- Restricción temporal de actividades académicas compartidas entre las personas involucradas.
- Implementación temporal de modalidades virtuales o híbridas para el presunto agresor, cuando ello resulte necesario y académicamente viable para proteger a la persona afectada.
- Restricción temporal de participación conjunta en prácticas, salidas académicas, laboratorios, actividades deportivas o extracurriculares.
- Modificación temporal de espacios físicos utilizados por el presunto agresor.
- Otras medidas o ajustes razonables compatibles con la organización académica institucional.

Parágrafo. Las medidas académicas procurarán, siempre que sea posible, preservar la continuidad del proceso formativo de la persona afectada. En consecuencia, la Institución privilegiará aquellas decisiones que minimicen el impacto sobre sus actividades académicas, evitando que las medidas de protección impliquen restricciones injustificadas a su acceso, permanencia o participación en la vida universitaria.

Medidas laborales

- Modificación temporal de horarios.
- Reasignación temporal de funciones cuando resulte procedente.
- Separación temporal de equipos o espacios de trabajo.
- Restricciones de contacto institucional entre las personas involucradas.
- Otras medidas compatibles con la normatividad laboral.

Medidas institucionales

- Acompañamiento psicológico.
- Orientación jurídica.
- Remisión a entidades competentes.
- Acompañamiento durante actuaciones institucionales.
- Fortalecimiento de medidas de seguridad cuando sea necesario.
- Protección de la confidencialidad y del buen nombre de la persona afectada.

Activación de rutas externas

Cuando de los hechos conocidos se advierta la posible comisión de un delito o resulte necesaria la intervención de otras entidades, la Institución brindará orientación a la persona afectada y realizará las actuaciones que correspondan conforme a la ley y a sus competencias.

La activación de las rutas externas no sustituye las actuaciones institucionales ni suspende la adopción de medidas de protección. Las actuaciones adelantadas por UNISARC son independientes de los procesos penales, disciplinarios o administrativos que desarrollen las autoridades competentes, entre ellas:

- Fiscalía General de la Nación.
- Comisarías de Familia.
- Policía Nacional.
- Hospital o instituciones prestadoras de servicios de salud.

- EPS correspondiente.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, cuando aplique.
- Línea Nacional 155 para la orientación a mujeres víctimas de violencias.
- Otras autoridades competentes según la naturaleza del caso.

La activación de rutas externas no sustituye las actuaciones institucionales que correspondan a UNISARC.

Fase 3. definición del plan de atención y acompañamiento institucional

Plan de atención institucional

Con fundamento en la valoración inicial, Bienestar Institucional elaborará un Plan de Atención Institucional, el cual orientará las actuaciones que desarrollará la Institución durante el proceso.

Este plan responderá a las características particulares de cada caso y podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo requieran.

El plan podrá contemplar, entre otros aspectos:

- Necesidades de acompañamiento psicológico.
- Orientación sociojurídica.
- Medidas de protección.
- Ajustes institucionales para prevenir nuevos riesgos.
- Articulación con otras dependencias institucionales.

- Remisión a entidades externas.
- Acciones de seguimiento.
- Estrategias de reparación institucional y garantías de no repetición, cuando resulten procedentes.

Participación de la persona afectada

Siempre que las circunstancias lo permitan, la persona afectada participará en la construcción del plan de atención y será informada sobre las actuaciones institucionales que puedan desarrollarse dentro del marco de las competencias de UNISARC.

La Institución procurará que las decisiones relacionadas con el acompañamiento respondan a sus necesidades y expectativas, respetando su autonomía y su derecho a recibir información clara y suficiente sobre las alternativas disponibles.

Lo anterior no impedirá la adopción de actuaciones institucionales que deban desarrollarse de oficio por razones legales, disciplinarias o de protección de la comunidad universitaria.

Articulación institucional

Cuando resulte necesario, Bienestar Institucional coordinará las acciones con las dependencias competentes, entre ellas:

- Secretaría General
- Talento Humano
- Vicerrectoría Académica
- Decanaturas
- Direcciones o coordinaciones de Programa

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Coordinación de Prácticas
- Comunicaciones
- Otras dependencias cuya intervención resulte pertinente.

Cada dependencia actuará dentro del ámbito de sus competencias y respetando los principios de confidencialidad y necesidad de conocer.

Justicia restaurativa

Cuando la naturaleza del caso lo permita y la normativa aplicable no lo prohíba, podrán desarrollarse estrategias restaurativas orientadas a la reparación del daño y a la reconstrucción de las relaciones institucionales.

La implementación de estas estrategias requerirá, como mínimo:

- La manifestación libre y voluntaria de la persona afectada.
- El reconocimiento de la conducta y del daño causado por parte del responsable.
- La inexistencia de riesgos para la víctima.
- La valoración favorable por parte de la Institución.

En ningún caso procederán mecanismos restaurativos que impliquen revictimización, presión hacia la persona afectada o sustituyan las actuaciones disciplinarias o legales que correspondan.

- Estén involucrados directivos, miembros de alta dirección o personas con poder de decisión institucional.
- Se evidencien hechos reiterados o posibles patrones de violencia o discriminación.
- Exista afectación colectiva o impacto institucional.
- Se requiera la articulación de varias dependencias o entidades externas.
- Bienestar Institucional considere necesaria la intervención del Comité para garantizar la debida diligencia.

La atención de los demás casos continuará siendo liderada por Bienestar Institucional, con el apoyo de las dependencias competentes, sin que sea necesaria la intervención del Comité.

Valoración institucional del caso

Cuando un caso sea presentado al Comité Institucional para la Prevención de la Discriminación y las Violencias Basadas en Género (Comité DyVBG), este realizará un análisis técnico interdisciplinario con fundamento en la información recopilada durante las fases anteriores, respetando las competencias institucionales y la normativa vigente. Para ello podrá:

- Analizar la información disponible.
- Solicitar información adicional cuando resulte estrictamente necesaria.
- Recomendar el mantenimiento, modificación o levantamiento de las medidas de protección.
- Recomendar ajustes razonables cuando sean procedentes para garantizar la protección de la persona afectada.

Conductas no conciliables

En ningún caso procederán mecanismos restaurativos, de mediación, careo o conciliación entre la persona afectada y el presunto agresor, respecto de conductas relacionadas con violencia sexual, acoso sexual, tentativa de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, ni cuando existan relaciones significativas de subordinación o asimetría de poder que puedan afectar la libertad de decisión de la persona afectada

La Institución priorizará la protección de la persona afectada y la activación de las actuaciones institucionales y externas que correspondan.

Fase 4. Activación del procedimiento institucional y articulación con otras instancias

Presentación de casos al Comité DyVBG

Bienestar Institucional presentará al Comité Institucional para la Prevención de la Discriminación y las Violencias Basadas en Género (Comité DyVBG) aquellos casos que, por sus características, requieran un análisis técnico interdisciplinario o la formulación de recomendaciones institucionales.

Entre otros, podrán ser presentados los casos en los que:

- Exista un nivel alto de riesgo para la persona afectada.
- Se requieran medidas institucionales extraordinarias de protección.
- Exista posible conflicto de interés.

- Recomendar acciones institucionales de prevención, reparación y garantías de no repetición.
- Recomendar la activación de procedimientos disciplinarios cuando exista mérito para ello.
- Recomendar la articulación con entidades externas.
- Remitir concepto técnico cuando sea requerido por las autoridades institucionales competentes.

Las recomendaciones emitidas por el Comité tendrán carácter técnico y deberán implementarse por las autoridades competentes de acuerdo con la normativa institucional.

Procedimientos disciplinarios

Cuando los hechos puedan constituir una falta disciplinaria, la autoridad competente adelantará el procedimiento previsto en el Reglamento Estudiantil, el Reglamento Interno de Trabajo, el Estatuto Docente o las demás disposiciones institucionales aplicables, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa.

El presente protocolo no sustituye dichos procedimientos, sino que establece la ruta institucional de prevención, atención, protección y seguimiento frente a los actos de discriminación y las violencias basadas en género.

Casos con conflicto de interés

Los integrantes del Comité deberán declararse impedidos cuando exista cualquier circunstancia que pueda afectar su imparcialidad, independencia u objetividad, entre ellas relaciones de parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta, subordinación,

dependencia laboral o cualquier otro conflicto de interés respecto de las personas involucradas, o cuando el presunto agresor haga parte del Comité DyVBG.

En tales eventos, la Institución designará el reemplazo correspondiente o podrá convocar profesionales internos o externos que garanticen la objetividad del análisis.

Cuando el presunto agresor sea el representante legal o una autoridad cuya competencia pueda afectar la independencia del procedimiento, el asunto será conocido por el Consejo Superior o por la instancia competente prevista en la normativa institucional.

Incumplimiento de las medidas de protección

El incumplimiento de las medidas de protección podrá dar lugar a la revisión inmediata del caso y a la adopción de nuevas medidas preventivas o disciplinarias, según corresponda.

Cuando dicho incumplimiento incremente el riesgo para la persona afectada, la Institución actuará con la debida diligencia para fortalecer las medidas de protección y activar las actuaciones que resulten procedentes.

Fase 5. Seguimiento y evaluación del caso

Seguimiento institucional

Bienestar Institucional realizará el seguimiento de los casos atendidos, en articulación con las dependencias competentes, con el fin de evaluar la evolución de la situación y verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas.

El seguimiento será realizado con la periodicidad que determine Bienestar Institucional de acuerdo con el nivel de riesgo identificado y, en todo caso, siempre que se modifiquen las circunstancias que dieron origen a la adopción de medidas institucionales, respetando

la confidencialidad de la información, la autonomía de la persona afectada y los principios establecidos en la política y el presente protocolo.

Aspectos objeto de seguimiento

Durante esta fase podrán verificarse, entre otros aspectos:

- El cumplimiento de las medidas de protección adoptadas.
- La implementación de los ajustes razonables, cuando hayan sido definidos.
- La efectividad de las medidas académicas, laborales o administrativas implementadas.
- La permanencia de condiciones de riesgo para la persona afectada.
- La ocurrencia de posibles actos de retaliación, revictimización o nuevas manifestaciones de violencia o discriminación.
- La necesidad de mantener, modificar o levantar las medidas adoptadas.
- El cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité DyVBG, cuando haya intervenido.
- La necesidad de activar nuevas rutas institucionales o externas.

Seguimiento a las medidas de reparación institucional

Cuando se hayan definido acciones de reparación institucional, Bienestar Institucional verificará su implementación y evaluará su contribución al restablecimiento de condiciones institucionales seguras, respetuosas e incluyentes.

Modificación de las medidas

Cuando el seguimiento evidencie cambios en las circunstancias del caso, Bienestar Institucional podrá recomendar la modificación, fortalecimiento o levantamiento de las medidas implementadas, procurando que estas continúen siendo proporcionales, pertinentes y ajustadas a las necesidades identificadas.

Cuando la complejidad del caso lo amerite, podrá solicitar nuevamente el concepto técnico del Comité DyVBG.

Seguimiento por parte del Comité DyVBG

Cuando el Comité DyVBG haya emitido recomendaciones en un caso determinado, podrá solicitar informes de avance sobre su implementación y formular recomendaciones adicionales cuando las circunstancias lo requieran.

Fase 6. Cierre del caso

Criterios para el cierre

El cierre del caso podrá realizarse cuando, según la valoración de Bienestar Institucional o del Comité DyVBG (cuando corresponda), se configure una o varias de las siguientes circunstancias:

- Se hayan implementado las medidas institucionales definidas.
- Se haya efectuado el seguimiento previsto.
- No se evidencien condiciones que justifiquen mantener las medidas adoptadas.
- La persona afectada haya finalizado su vinculación con la Institución, siempre que no existan actuaciones institucionales pendientes.

- Las demás circunstancias que, conforme al análisis del caso, permitan concluir la intervención institucional.

El cierre del caso no impedirá la reapertura de la ruta cuando se presenten nuevos hechos o circunstancias relacionadas con la situación inicialmente atendida.

Informe de cierre

Bienestar Institucional elaborará un informe de cierre que documentará, como mínimo:

- Las actuaciones desarrolladas.
- Las medidas implementadas.
- Las acciones de seguimiento realizadas.
- Las recomendaciones emitidas, cuando existan.
- Las lecciones aprendidas para el fortalecimiento institucional, preservando en todo momento la confidencialidad y la protección de los datos personales.

Conservación de la información

La documentación relacionada con los casos será custodiada por Bienestar Institucional conforme a las normas institucionales sobre gestión documental, protección de datos personales y tratamiento de información sensible.

El acceso a la información estará restringido a las personas que, por razón de sus funciones, deban conocerla.

Reapertura del caso

La Institución podrá reactivar la ruta de atención cuando:

- Se presenten nuevos hechos relacionados con el caso.
- Exista incumplimiento de las medidas adoptadas.
- Aparezcan nuevos elementos relevantes para la valoración institucional.
- La persona afectada solicite la reactivación de la atención y ello resulte procedente.

5. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

La implementación del presente Protocolo constituye una responsabilidad compartida de todas las dependencias y de los integrantes de la comunidad universitaria, de acuerdo con sus funciones, competencias y ámbito de actuación.

Rectoría:

- a. Aprobar la Política Institucional para la prevención, atención y medidas de protección frente a la Discriminación y las Violencias Basadas en Género, así como sus modificaciones.
- b. Asignar los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para la implementación de la política y del protocolo.
- c. Velar porque las diferentes dependencias institucionales cumplan las responsabilidades que les correspondan en la aplicación de la política y del protocolo.
- d. Adoptar, dentro de sus competencias, las decisiones administrativas que resulten necesarias para garantizar la implementación de la política y del protocolo.

- e. Conocer los informes periódicos sobre la implementación de la política, los indicadores institucionales y las oportunidades de mejora, promoviendo el fortalecimiento continuo del sistema institucional.
- f. Impulsar el fortalecimiento de una cultura institucional basada en el respeto de los derechos humanos, la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Dirección de Bienestar Institucional:

- g. Recibir las solicitudes, reportes o remisiones relacionadas con posibles actos de discriminación o violencias basadas en género.
- h. Brindar la orientación inicial a las personas que acudan a la ruta institucional.
- i. Realizar la valoración inicial del caso y del nivel de riesgo, cuando corresponda.
- j. Coordinar la activación de la ruta institucional y la articulación con las dependencias competentes.
- k. Gestionar el acompañamiento psicosocial y las demás acciones de apoyo institucional que resulten procedentes.
- l. Coordinar el seguimiento de los casos y verificar el cumplimiento de las medidas institucionales adoptadas.
- m. Custodiar la documentación relacionada con las actuaciones institucionales, garantizando la confidencialidad y la protección de los datos personales.
- n. Presentar al Comité DyVBG los casos que, por su complejidad o características, requieran análisis o concepto técnico.
- o. Consolidar la información estadística necesaria para el seguimiento institucional y la mejora continua del protocolo.

Direcciones de Programa y Decanaturas:

- a. Implementar las medidas académicas recomendadas por la Institución.
- b. Coordinar con los docentes la aplicación de los apoyos académicos requeridos.

- c. Hacer seguimiento a las condiciones académicas que permitan la permanencia de la persona afectada.
- d. Informar oportunamente a Bienestar Institucional las situaciones que puedan requerir la activación de la ruta institucional.

Docentes:

- a. Promover ambientes de aprendizaje seguros, respetuosos e incluyentes.
- b. Participar en las actividades institucionales de prevención y formación.
- c. Informar oportunamente a Bienestar Institucional o a la instancia competente las situaciones que puedan constituir actos de discriminación o violencias basadas en género de las que tengan conocimiento en ejercicio de sus funciones.
- d. Implementar las medidas académicas que sean definidas por la Institución, procurando que estas no impliquen revictimización de la persona afectada.
- e. Favorecer la permanencia estudiantil mediante el seguimiento oportuno a situaciones de riesgo académico o de convivencia que puedan requerir orientación institucional.

Dirección de Talento Humano:

- a. Implementar acciones de prevención y promoción de ambientes laborales libres de discriminación y violencias basadas en género.
- b. Coordinar, en articulación con el SG-SST, estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional.
- c. Gestionar los procesos de formación, inducción y reinducción dirigidos al personal docente, administrativo, contratista y practicantes.
- d. Incorporar criterios de igualdad, equidad, diversidad y no discriminación en los procesos de selección y vinculación del talento humano, así como verificar las

inhabilidades o restricciones legales que resulten aplicables de acuerdo con la naturaleza del cargo y la normativa vigente.

- e. Implementar las medidas administrativas que correspondan dentro de sus competencias.
- f. Apoyar el seguimiento de las medidas institucionales relacionadas con el personal vinculado laboralmente.

Secretaría General:

- a. Brindar el acompañamiento jurídico institucional cuando resulte procedente.
- b. Adelantar o coordinar las actuaciones disciplinarias que correspondan conforme a la normativa institucional.
- c. Garantizar el respeto del debido proceso en las actuaciones disciplinarias.

Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a. Articular las acciones relacionadas con la protección de la salud y la seguridad cuando el caso involucre trabajadores.
- b. Identificar y mitigar riesgos psicosociales derivados de la discriminación o acoso en el entorno laboral, promoviendo un ambiente seguro para todos los trabajadores.

Comunidad universitaria:

- a. Respetar los derechos humanos y la dignidad de las personas.
- b. Abstenerse de realizar actos de discriminación o violencias basadas en género.
- c. Contribuir a la construcción de ambientes seguros e incluyentes.



Unisarc
Corporación Universitaria
Santa Rosa de Cabal

- d. Informar oportunamente las situaciones que puedan requerir la activación de la ruta institucional, cuando tengan conocimiento de ellas.
- e. Colaborar con las actuaciones institucionales cuando sean requeridos.

6. CONTROL DE CAMBIOS

Registro de las modificaciones realizadas al presente protocolo:

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
01	22 julio 2026	Versión inicial del protocolo.	