

**ACUERDO N° 125  
(Enero 24 de 2023)**

**Por la cual se aprueba el Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género de la Universidad Autónoma de Bucaramanga**

La Junta Directiva de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB, en uso de las facultades que le confiere el literal “B” del artículo vigésimo noveno del Estatuto General de la Corporación,

**CONSIDERANDO**

1. Que la UNAB propende porque toda la comunidad académica asuma sus principios fundacionales de ciudadanía, autonomía y armonía contenidos en el Código de Ética del Gobierno Corporativo y en el Proyecto Educativo Institucional - PEI. Estos lineamientos buscan desarrollar en la comunidad UNAB valores como la tolerancia, la interdependencia, la sensibilidad, la autorregulación, el respeto, entre otros.
2. Que la UNAB declara que todas las expresiones de discriminación y violencias basadas en el género atentan contra la dignidad de las personas, así como contra los principios de equidad e igualdad, sin importar la forma en que las personas expresen su sexualidad y su género, por lo cual no son tolerables en ninguna circunstancia.
3. Que la UNAB se compromete a prevenir, identificar y sancionar estas prácticas en la comunidad universitaria, así como a garantizar el debido acompañamiento y protección de las personas que sufran estas circunstancias.
4. Que se realizó una actualización del Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género de la Universidad Autónoma de Bucaramanga con base en las experiencias del primer año de aplicación de éste, en la observación de buenas prácticas en otras instituciones de educación superior y en los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional, proceso de revisión en el que participaron los integrantes del Comité de Género, la Vicerrectoría Académica y la Secretaría General y Jurídica, en diálogo con la Rectoría, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Dirección de Gestión Humana de la UNAB.
5. Que, de acuerdo con lo anterior, se hace necesario formalizar la actualización del Protocolo mediante Acuerdo de Junta Directiva.

En consecuencia,

## ACUERDA

**ARTÍCULO PRIMERO.** – Aprobar Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** – Autorizar al Rector para que disponga lo concerniente a su promulgación al tenor de las normas estatutarias correspondientes.

**ARTÍCULO TERCERO.** – El presente Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género rige a partir de expedición de este Acuerdo de aprobación de Junta Directiva, y deroga el Protocolo aprobado mediante Acta 612 de abril 27 de 2021.

Dado en Bucaramanga a los veinticuatro (24) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

Comuníquese y Cúmplase,

  
**RODOLFO MANTILLA JÁCOME**  
Presidente de la Junta Directiva

  
**JUAN CAMILO MONTOYA BOZZI**  
Rector

**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE  
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA (UNAB)**

**CONTENIDO**

|   |    |
|---|----|
| Preámbulo .....   | 2  |
| Título Primero- Objetivos y alcance del Protocolo ..... | 3  |
| Título Segundo- Procedimiento de actuación .....        | 8  |
| Título Tercero- Disposiciones finales y vigencia .....  | 17 |
| Anexos .....  | 18 |
| Bibliografía .....                                      | 18 |

## PREÁMBULO

Según la Constitución Política de Colombia (1991)<sup>1</sup>, toda persona debe tener acceso al reconocimiento de sus derechos y al disfrute de libertades en igualdad de condiciones independientemente de su sexo, raza, origen étnico, religión, orientación afectivo-sexual o identidad de género, entre otras. En el mismo sentido, toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su intimidad y a su integridad física y psicológica, y todo acto de discriminación y violencia basada en el género (en adelante D-VBG) es, como lo manifiesta Naciones Unidas, una grave violación de los Derechos Humanos.

La UNAB declara que todas las expresiones de discriminación y violencias basadas en el género atentan contra la dignidad de las personas, así como contra los principios de equidad e igualdad, sin importar la forma en que las personas expresen su sexualidad y su género, por lo cual no son tolerables en ninguna circunstancia.

En consecuencia, la UNAB se compromete, a través de su Política Institucional para la Equidad de Género (en adelante PIEG - UNAB), de la cual hace parte este Protocolo de actuación, a prevenir, identificar y sancionar estas prácticas en la comunidad universitaria, así como a garantizar el debido acompañamiento y protección de las personas que sufran estas circunstancias. Por lo tanto, el presente Protocolo busca proporcionar una respuesta rápida y efectiva a las posibles quejas y denuncias relativas a D-VBG, a partir del marco normativo y conceptual contenido en la PIEG.

La presente versión del Protocolo constituye una actualización, con base en las experiencias del primer año de aplicación de éste, en la observación de buenas prácticas en otras instituciones de educación superior y en los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional. Participaron en su revisión los integrantes del Comité de Género, la Vicerrectoría Académica y la Secretaría General y Jurídica, en diálogo con la Rectoría, Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Dirección de Gestión Humana de la UNAB.

---

<sup>1</sup> Artículos 1, 2, 5, 13, 16, 43, 48 y 49.

## **TÍTULO PRIMERO** **OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PROTOCOLO**

**ARTÍCULO 1. Objetivo general.** El objetivo del Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género UNAB es establecer los procedimientos que orientan la atención de personas de la comunidad UNAB que se consideren víctimas de discriminación y violencias basadas en el género, de acuerdo con el marco conceptual establecido en la PIEG y el presente Protocolo.

**ARTÍCULO 2. Objetivos específicos.** El Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género UNAB también se encuentra encaminado a:

- a. Proporcionar una ruta de atención y denuncia de casos de D-VBG desde los enfoques de derechos, de género e interseccional para la comunidad UNAB.
- b. Formar a la comunidad UNAB acerca de los procedimientos legales y disciplinarios involucrados en la denuncia de situaciones relacionadas con D-VBG.
- c. Garantizar los principios básicos de confidencialidad, objetividad, imparcialidad y manejo oportuno de los casos de D-VBG que se presenten en la UNAB.
- d. Indicar el procedimiento de actuación por parte de la UNAB en los casos específicos de violencia sexual.

**ARTÍCULO 3. Ámbito de aplicación.** El ámbito de aplicación de la PIEG está referido al estudiantado, al personal docente, administrativo y, en general, a personas vinculadas a la universidad independientemente del tipo de relación jurídica o contractual suscrita con la UNAB, por hechos ocurridos al interior de la Universidad, en espacios con proyección institucional, así no hayan ocurrido dentro de las instalaciones de la Universidad, cuando involucren a miembros de su comunidad.

Parágrafo 1. Este Protocolo se dará a conocer a las entidades que tengan relaciones

contractuales o académicas con la UNAB.

Parágrafo 2. El principal responsable de la aplicación de este Protocolo es la Sala de atención de casos del Comité de Género (en adelante CG).

**ARTÍCULO 4. Garantías.** La Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), en el marco de la materialización del presente Protocolo, dará aplicación a las siguientes garantías:

- a. **Protección y garantía de derechos a las personas:** La UNAB adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente víctimas y victimarias. Las actuaciones se realizarán con reserva, discreción y respeto y, en ningún caso, podrán recibir o derivarse un trato discriminatorio por este motivo. Las víctimas tendrán derecho a ser informadas de la evolución del proceso de denuncia.

Las presuntas víctimas deberán ser escuchadas, orientadas e informadas, procurando no producir daño. Es decir, los involucrados en el presente Protocolo de Atención deben evitar confrontar a la víctima directamente con su agresor/a, cuestionar o emitir juicios u opiniones respecto a la versión de la víctima dirigidas a culpabilizarla y/o minimizar su experiencia; tampoco indagar sobre aspectos íntimos que resulten inoportunos y puedan desmotivar a la víctima respecto a la confianza en los procesos institucionales o que refuercen la legitimación de situaciones de D-VBG.

Las autoridades de la Universidad tienen el deber de prevenir, atender, investigar y sancionar, cuando ello proceda, las situaciones de D-VBG.

- b. **Atención integral y diferenciada:** Para la aplicación del presente Protocolo se tendrá como eje el bienestar psicosocial y/o físico de la presunta víctima. La atención deberá incluir estabilización, orientación, protección, información y medidas de prevención, garantizando que éstas sean acordes con el enfoque interseccional y necesidades propias de la presunta víctima.

- c. Confidencialidad:** La atención que se brinda en este Protocolo garantizará condiciones de seguridad y espacios adecuados para salvaguardar la privacidad de la presunta víctima. Las personas involucradas en el proceso estarán obligadas a mantener una estricta confidencialidad y no divulgarán información alguna sobre el contenido de las denuncias ni de las actuaciones adelantadas en el marco de la activación del Protocolo, incluso si éstas ya han sido definidas. Para tal fin, a cada denuncia o reclamación se le asignará un código alfanumérico identificativo, que permita salvaguardar la identidad de las personas involucradas. Este código identificativo no aplicará en las acciones disciplinarias que eventualmente se inicien, por cuanto es necesaria la identificación de las personas involucradas.

Los datos personales e información se usarán exclusivamente para gestionar la situación informada en los términos del presente Protocolo, además de cumplir con las obligaciones legales de reporte de información o eventual denuncia. Los datos privados o sensibles y, en general, toda información recogida producto de la activación del Protocolo, será tratada de conformidad con la Política de Tratamiento de Información Institucional, y la Ley de Protección de Datos Personales y sus decretos reglamentarios.

- d. Celeridad e imparcialidad:** El procedimiento se desarrollará de forma ágil y fundamentado en la equidad, imparcialidad y transparencia, a fin de completarlo en el menor tiempo posible, garantizando un adecuado esclarecimiento de los hechos. Las personas involucradas en el desarrollo de las etapas establecidas en el presente Protocolo tienen la responsabilidad de identificar y comunicar cualquier evento de conflicto de intereses (amistad/enemistad, vínculos de subordinación, parentesco, entre otros) con alguna de las partes, con el fin de decidir su participación en la gestión del caso.
- e. No revictimización:** Se garantizará a la persona denunciante que la narración de los hechos de acoso y/o discriminación se documenten de forma adecuada en la primera visita, con el objetivo de evitar la necesidad de repetir los hechos múltiples veces y generar una acción con daño que revictimice a la presunta víctima.

- f. **Autonomía de la presunta víctima:** La persona denunciante gozará de autonomía para tomar decisiones respecto a las alternativas de acompañamiento y denuncia que proponga el CG. No obstante, la Universidad se reservará la facultad de actuar de oficio (sin el consentimiento de la presunta víctima) si se identifica que la o el denunciante u otros miembros de la comunidad UNAB están en riesgo, se trate de una persona menor de edad, o medie orden de una autoridad competente. En estos eventos, el CG informará a la presunta víctima las actuaciones iniciadas, dando la oportunidad de pronunciarse respecto a las mismas.
- g. **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias, intimidación o amenazas hacia las personas denunciantes y a quienes testifiquen en la aclaración de los hechos.
- h. **Establecimiento de medidas de atención inmediata:** Cuando se identifique la necesidad, se tomarán medidas de atención inmediata para impedir que sigan dándose los hechos, y que el bienestar psicológico y físico de la persona denunciante se salvaguarde, de forma que pueda seguir ejerciendo su labor académica o laboral con normalidad.
- i. **Establecimiento de medidas de ayuda académicas y administrativas:** A partir de las necesidades del caso, se procederá con la gestión para la autorización de permisos de ausencia temporal, cambio de lugar de trabajo, flexibilidad laboral y académica, aplazamiento de evaluaciones sin necesidad de validar la causa, cambio de horarios o aplazamiento del curso sin penalización, cambio de lugar de prácticas, entre otras que permitan dar continuidad con actividades laborales o académicas.

La aplicación de este Protocolo se realizará sin perjuicio de que las partes involucradas acudan, si lo consideran necesario, a la vía judicial.

**ARTÍCULO 5. Marco conceptual y normativo.** El marco conceptual y normativo que establece los principios para el desarrollo de este Protocolo está contenido en el

documento de la Política Institucional para la Equidad de Género de la UNAB (PIEG-UNAB). Sin embargo, se recogen a continuación algunos de los más relevantes para la comprensión del Protocolo:

- a. Violencias basadas en el género:** El Instituto Nacional de Salud (INS) y la Consejería para los Derechos humanos de la Presidencia de la República de Colombia (2017) definen las violencias basadas en el género, en sus diversas manifestaciones, como:

*Cualquier acción, omisión, conducta o amenaza que se dirige contra una persona por razón de su condición de género, explicada por factores sobre la concepción de lo femenino y lo masculino en una sociedad y en sus imaginarios; daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral y patrimonial. (2017, pág. 1)*

Esta violencia puede presentarse en los entornos familiar, educativo, laboral y comunitario, y varía su forma de expresión de acuerdo con las características de la víctima, del ámbito en el que ocurre, de la persona agresora y del contexto sociocultural. Algunas de sus expresiones más frecuentes son la violencia psicológica, la violencia física y la violencia sexual. Es necesario poner de manifiesto que dichas formas de violencia son principalmente ejercidas hacia las mujeres y las personas LGBTIQ.

- b. Violencia sexual:** Según el Sistema Integrado de Violencias Basadas en Género – SIVIGE, la violencia sexual es:

*Aquella violencia ejercida sobre una persona mediante el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física, psicológica o económica; o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor. (SIVIGE 2016 citado por INS 2017, pág. 2)*

Esta presenta diversas manifestaciones como son violación, abuso sexual y acoso sexual.

- c. Discriminación por razones de género:** Este tipo de discriminación hace referencia a toda exclusión o limitación impuesta a una persona en razón, no únicamente de su sexo, sino de su manifestación del género, que tenga como resultado menoscabar el reconocimiento y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todos los ámbitos. Sus expresiones varían de acuerdo con los contextos socioculturales y se relacionan con la visión binaria del sistema sexo/género que rige nuestra sociedad, determinando formas únicas y excluyentes de masculinidad y feminidad.

## TÍTULO SEGUNDO PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

**ARTÍCULO 6. Competencia.** El órgano encargado de aplicar este Protocolo será la Sala de atención de casos del Comité de Género de la UNAB (CG). La ruta interna establece la siguiente normativa de atención.

**ARTÍCULO 7. Detección de las violencias de género en la UNAB.** Cualquier integrante de la comunidad universitaria deberá asumir el compromiso de reconocer manifestaciones de violencias de género en todos los espacios de la UNAB. Para esto, la Universidad adelantará actividades de formación con la finalidad de que sus integrantes puedan:

- a. Detectar las violencias y, si es el caso, activar servicios de emergencia o brindar primeros auxilios psicológicos.
- b. Activar la ruta de atención. Las quejas o denuncias pueden ser presentadas por la persona que se considere víctima o por cualquier integrante de la comunidad universitaria que detecte manifestaciones de violencias de género ante Bienestar Universitario (en adelante BIUN) o ante el Comité de Género.

**ARTÍCULO 8. Presentación de quejas o denuncias.** Las quejas o denuncias se pueden remitir mediante:

- a. El formato de presentación de quejas o denuncias ubicado en el micrositio de la PIEG a los correos electrónicos [denunciasVBG@unab.edu.co](mailto:denunciasVBG@unab.edu.co) o [comitegenero@unab.edu.co](mailto:comitegenero@unab.edu.co).
- b. Los buzones físicos ubicados en Bienestar Universitario campus Terrazas y campus El Bosque, que estarán disponibles durante el periodo lectivo.
- c. Mediante la línea de atención telefónica dispuesta para este fin.
- d. De forma presencial en Bienestar Universitario.

Parágrafo. Si por algún motivo la queja o denuncia es presentada a otra instancia, ésta deberá remitirla de forma inmediata a Bienestar Universitario o al Comité de Género dando cumplimiento al principio de confidencialidad.

**ARTÍCULO 9. Tiempo de respuesta frente a quejas o denuncias.** Se garantiza la respuesta a la solicitud de activación de la ruta durante las doce (12) horas hábiles siguientes a la presentación de la denuncia.

**ARTÍCULO 10. Garantía de no revictimización.** La denunciante declarará los hechos frente a una sola instancia en la que se garantizará una recolección adecuada de la información, a fin de evitar que la repetición de lo ocurrido genere una revictimización de la presunta víctima.

**ARTÍCULO 11. Atención inicial.** Una vez recibida la queja o denuncia, hay dos vías de acción:

- a. Cuando se identifica a la persona afectada, la profesional de psicología designada por BIUN realizará entrevista individual con el fin de aclarar o ampliar algún hecho

o situación de la denuncia en un máximo de tres (3) días hábiles contados a partir de la admisión de la queja o denuncia. En esta entrevista, la profesional establecerá el plan de acompañamiento, el registro de los hechos y el consentimiento informado, y remitirá el caso a la Sala de atención de casos del CG.

- b. Cuando no se identifica a la persona afectada, la Sala de atención de casos del CG analizará los hechos en un máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la admisión de la queja o denuncia, y determinará el plan de acción.

Parágrafo. Todos los casos se registrarán en el Sistema Interno para el Seguimiento de Indicadores de Contexto sobre Género en las IES, bajo el principio de confidencialidad.

**ARTÍCULO 12. Atención en salud física y mental.** Si existen afectaciones producto de situaciones de violencia sexual o física de cualquier tipo, BIUN remitirá a la presunta víctima al servicio de urgencias de su Entidad Prestadora de Salud (EPS) correspondiente según lo establecido por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad - SOGC y demás normas vigentes; y activará la ruta de atención integral establecida por la Secretaría de Salud del municipio correspondiente. Se procurará que la presunta víctima sea atendida dentro de las setenta y dos (72) horas posteriores al evento ocurrido.

Si existen afectaciones a la salud mental, BIUN brindará orientación psicológica inicial, contención emocional, asesoría en prácticas de autoprotección y, si es el caso, remitirá a la presunta víctima al servicio de urgencias de su Entidad Prestadora de Salud (EPS) correspondiente según lo establecido por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad - SOGC y demás normas vigentes. Se procurará que la presunta víctima sea atendida dentro de las setenta y dos (72) horas posteriores al evento ocurrido. Se garantizarán los primeros auxilios en salud mental y física en el marco de los servicios de primer nivel brindados por la UNAB.

**ARTÍCULO 13. Orientación legal.** El CG ofrecerá la asesoría jurídica básica para dar el asesoramiento legal pertinente acerca de:

- a. Derechos y procedimientos para la interposición de denuncias y lugares a donde debe acudir para realizar la respectiva denuncia, ya sea Comisaría, Fiscalía, Policía Nacional, Bienestar Familiar, dependiendo del caso.
- b. Valoración del riesgo y orientación de medidas de protección, como las dispuestas en el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008.
- c. Gestión de medidas preventivas, administrativas y académicas, como permiso de ausencia temporal, cambio de lugar de trabajo, flexibilidad laboral y académica para continuar con las actividades, aplazamiento de evaluaciones sin necesidad de validar la causa, cambio de horarios o aplazamiento del curso sin penalización, cambio de lugar de prácticas, entre otras.

Parágrafo. En todos los casos se informará a la presunta víctima los canales mediante los cuales debe realizar su denuncia de violencia: Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía, comisarías de familia o Estaciones de Policía y SIJIN, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF, si la persona víctima es menor de edad), centro de salud, clínica u hospital más cercano. Así mismo, se brindará información sobre las líneas telefónicas a las cuales se puede comunicar en la ciudad ante cualquier evento:

- a. **Atención a la mujer:** 155 (orientación 24 horas)
- b. **Emergencias:** 123 de la Policía Nacional
- c. **Medicina Legal:** 6302609, 6521120, 6304617 de Medicina Legal
- d. **Fiscalía:** 6522222
- e. **Comisaría de Familia:** 6337000 EXT 119-120

**ARTÍCULO 14. Procedimiento y actuaciones por parte de la Sala de atención de casos del Comité de Género.** Activado el Protocolo, quien preside el Comité convocará a la Sala de atención de casos del CG. La Sala se reunirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja. Esta reunión tiene como finalidad la presentación del caso por parte de quien preside, con base en el informe de Bienestar Universitario.

Agotada esta reunión preliminar, la Sala realizará las recomendaciones y comunicaciones, internas y/o externas pertinentes para el caso específico. Las recomendaciones deben ser definidas y comunicadas a las instancias pertinentes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la reunión, conforme a las competencias definidas en el Reglamento Estudiantil de Pregrado, el Reglamento Estudiantil de Posgrados, el Reglamento de Profesorado y el Reglamento Interno de Trabajo vigentes, según corresponda. En esta reunión se determinará si se recomienda dar inicio o no a un proceso disciplinario o sancionatorio.

La Sala adoptará las siguientes medidas de atención y gestión del caso:

- a. Recolección de pruebas. Se hará la custodia de las pruebas que se anexen en la denuncia o queja, de las valoraciones por parte de los profesionales de psicología y demás que surjan durante el proceso de indagación preliminar con el fin de garantizar la confidencialidad y reserva.
- b. Definir medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución.
- c. Elaborar el informe para remitir a la unidad académica o administrativa competente para que adopte las medidas académicas y administrativas sugeridas.
- d. Gestionar la asignación de medidas socioeconómicas con las que cuenta la Institución.
- e. Programar y realizar acciones pedagógicas restaurativas con las autoridades responsables de la aplicación de las medidas del caso o que hagan parte de la unidad académica o administrativa.
- f. Determinar si recomienda la apertura del proceso disciplinario cuando el caso permita identificar a la persona presunta responsable de los hechos denunciados.
- g. Las demás que requiera el caso.

**ARTÍCULO 15. Integración de la Sala de atención de casos.** La Sala estará integrada por la persona delegada de Bienestar universitario, la persona experta en género, la asesora jurídica del CG y la delegada de la Secretaría General y Jurídica, quienes tienen a cargo la investigación y presentación del caso ante la autoridad disciplinaria correspondiente según

la competencia establecida en el Reglamento Estudiantil de Pregrado, el Reglamento Estudiantil de Posgrados, el Reglamento de Profesorado y el Reglamento Interno de Trabajo vigentes. Para la toma de decisiones referidas a las medidas de protección académicas y administrativa, integrarán la Sala también un profesor y un estudiante.

Parágrafo. Cuando se trate de hechos en los que la persona denunciada sea externa a la Universidad, se remitirán las respectivas comunicaciones a las autoridades pertinentes.

**ARTÍCULO 16. Etapas procesales.** El procedimiento de atención del caso implicará tres momentos:

- a. Presentación del caso con sus respectivas pruebas
- b. Notificación de las partes para que puedan realizar el ejercicio de contradicción y defensa.
- c. Programación de la presentación de argumentos finales y toma de decisión.

Parágrafo 1. Este proceso no podrá exceder un término de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la apertura del proceso disciplinario, y seguirá el procedimiento fijado en el Reglamento Estudiantil de Pregrado, el Reglamento Estudiantil de Posgrados, el Reglamento de Profesorado y el Reglamento Interno de Trabajo vigentes, según corresponda, y demás normas internas, constitucionales y convencionales que orienten la garantía del debido proceso. Quienes tienen a su cargo la investigación de los hechos en la Sala de atención de casos estarán presentes en todas las etapas del proceso disciplinario que corresponda según los reglamentos internos.

Parágrafo 2. Con el fin de garantizar la confidencialidad durante todo el proceso, se mantendrá la reserva de los nombres de las partes y se procederá a asignar una identificación alfa numérica. Solo hasta que se impongan una medida disciplinaria o sancionatoria se levantará la reserva sobre la persona denunciada para efectos de la ejecución de la sanción.

**ARTÍCULO 17. Remisión del informe y ejecución del plan de acción.** El CG remitirá el informe de las decisiones y de las medidas adoptadas para la atención del caso a las autoridades competentes en el ámbito interno. Corresponderá a las unidades competentes ejecutar el plan de acción diseñado por el CG.

Parágrafo 1. El CG podrá solicitar el apoyo externo de personas expertas si lo considera necesario.

Parágrafo 2. En los casos que corresponda, se informará sobre la situación a las autoridades externas en cumplimiento del deber de denuncia que les asiste a todas las personas de informar de los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.

**ARTÍCULO 18. Faltas.** Para efectos del presente Protocolo, se tendrán como faltas:

- a. **Leves:** Aquellas conductas de discriminación y violencias basadas en género, cuando no causan una grave afectación a la víctima y existe un bajo grado de culpabilidad del agresor.
- b. **Graves:** Aquellos actos de discriminación y violencias por razones de género, cuando el daño a la víctima no sea significativo, pero se identifique culpabilidad del agresor o la reincidencia en una falta leve.
- c. **Gravísimas:** Aquellas que ponen en peligro la vida de las personas, que incluyen violencia física o que constituyen hechos tipificados por la ley penal. Aquellos actos de discriminación y violencias por razones de género, que ocasionen daños graves a la víctima. Es también falta gravísima reincidir en la comisión de una falta considerada grave.

Parágrafo. La afectación se evalúa a partir del daño identificado por los profesionales de salud de apoyo.

**ARTÍCULO 19. Sanciones.** Las sanciones se determinarán según lo indicado para el tipo de falta en el Reglamento Estudiantil de Pregrado, el Reglamento Estudiantil de Posgrados, el

Reglamento Profesorado y el Reglamento Interno de Trabajo vigentes, según el caso. De igual modo, se pueden fijar medidas de carácter restaurativo y pedagógico.

**ARTÍCULO 20. Intervención pedagógica con las personas agresoras.** Toda persona que, agotado el debido proceso establecido para los eventos de transgresión de reglamentos, sea identificada como agresora y continúe vinculada a la Institución, deberá asistir de forma obligatoria a un espacio de formación brindado por Bienestar Universitario, en el cual se reflexionará acerca de las Violencias Basadas en el Género, la transformación de los imaginarios sociales generadores de estas violencias, gestión de emociones y otros factores considerados necesarios de acuerdo con el perfil agresor por la persona que realiza este espacio de acompañamiento.

Una vez finalizadas las sesiones de acompañamiento, la persona responsable de la agresión debe firmar un compromiso de cese de la violencia, reparación de los daños causados a la(s) víctima(s) y la no repetición de este tipo de acciones. En los casos en donde no se dé inicio a un proceso sancionatorio, los denunciados podrán ser invitados a una jornada de psicoeducación a cargo de Bienestar Universitario.

**ARTÍCULO 21. Seguimiento y cierre del proceso.** La Sala de atención de casos realizará el seguimiento correspondiente, tanto al cumplimiento de las recomendaciones realizadas a las áreas internas como a los trámites adelantados por la presunta víctima ante autoridades externas competentes, o los que de oficio haya iniciado la Universidad.

Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- a. Cuando todas las áreas de apoyo interno activadas hayan completado sus procesos.
- b. Cuando la presunta víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica en los eventos que proceda la actuación de oficio de la Universidad.
- c. Cuando las recomendaciones establecidas por el Comité de Género hayan sido

aplicadas.

- d. Cuando los(as) involucrados(as) dejen de pertenecer a la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), sin perjuicio de la culminación de procedimientos que se hayan iniciado.

Parágrafo. El tratamiento y cierre de una queja o denuncia no debe exceder los seis (6) meses calendario, lo que implica la verificación de la ejecución de las recomendaciones de competencia institucional, con independencia de que existan, se estén investigando o se encuentren definidas denuncias ante entes externos.

**ARTÍCULO 22. Evaluación y revisión del protocolo.** El CG y BIUN realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo, con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de violencia sexual, acoso sexual, discriminación por orientación afectivo-sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación; así como su actualidad respecto a cumplimiento de nuevas normativas, cambios en el contexto de la Universidad o modificación de la información en él contenida respecto a autoridades externas de gestión y denuncia de casos de discriminación y violencia basada en género.

Parágrafo. Si se detectaran fallos que le resten efectividad en la consecución de sus objetivos o la necesidad de actualizar sus disposiciones, el CG, con participación de BIUN, propondrá en su informe anual de seguimiento la modificación al mismo señalando los aspectos a cambiar o adicionar; lo anterior para que se surta el trámite correspondiente de actualización.

**ARTÍCULO 23. Documentos aplicables.** En el marco de las actuaciones surtidas en el procedimiento de la Sala de atención de casos, se documentará la actuación a través de los siguientes documentos:

- a. Consentimiento informado: debido al uso de información sensible y datos personales, se solicitará la autorización para registro y almacenamiento de la

información en la base de datos (en caso de ser menor de edad, debe ser firmado por un representante legal).

- b. Historia Clínica digital BIUN: se registrará toda la información relacionada con la presunta víctima que haya sido suministrada a BIUN.
- c. Planillas de registro: de fecha y hora de asistencia a las consultas médica y/o psicológica.
- d. Planillas de asistencia: sobre asistencia a actividades educativas individuales o grupales que hayan sido asignadas de acuerdo con el caso.
- e. Formato de remisión: a urgencias médicas de la EPS para atención inmediata.
- f. Formato de recogida de información de los hechos: recoge los detalles de la denuncia presentada. Puede estar acompañado de registros audiovisuales (de ser autorizados por la presunta víctima).

### **TÍTULO TERCERO**

#### **DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA**

**ARTÍCULO 24. De la aprobación de las disposiciones que reglamenten el presente Protocolo.** Toda norma del presente Protocolo que necesite desarrollo, requiere de aprobación del Comité de Género y resolución expedida por el Rector de la UNAB.

**ARTÍCULO 25. Vigencia del presente Protocolo y derogatoria del anterior.** El presente Protocolo para la atención y actuación frente a situaciones de discriminación y violencias basadas en el género rige a partir de la fecha en que la Junta Directiva expida el Acuerdo de aprobación, y deroga el Protocolo aprobado mediante Acta 612 de abril 27 de 2021.

## ANEXOS

- a. Anexo I: Visualización gráfica del procedimiento de actuación.
- b. Anexo II: Modelo escrito de queja o denuncia.

## BIBLIOGRAFÍA

INS (2017). Reporte sobre la violencia basada en género: Una mirada 2015-2016. Bogotá. Recuperado de:  
[http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2016/Documents/161125-Observatorio\\_Mujeres25N.pdf](http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2016/Documents/161125-Observatorio_Mujeres25N.pdf)

MIMP (2016). Violencias Basadas en Género. Perú.

MEN (2022) Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural- Ministerio de Educación Nacional, Bogotá.

Ministerio de Protección Social (2011). Modelo de Atención integral en salud para Víctimas de violencia Sexual. Bogotá, Colombia.

Platero, Raquel (Lucas) y Gómez Emilio (2007). Herramientas para Combatir el Bullying Homofóbico. Madrid: Talasa.

Vanguardia (viernes 21 de septiembre de 2018) No guarde silencio: Siga estos pasos para denunciar si fue víctima de la violencia en Santander. Recuperado de:  
<https://www.vanguardia.com/area-metropolitana/bucaramanga/no-guarde-silencio-siga-estos-pasos-para-denunciar-si-fue-victima-de-la-violencia-en-santander-lbv1445608>